

就労アセスメントの目的と手法

目次

○	1. はじめに
○	2. 就労アセスメントとは
○	3. 就労アセスメントの目的
○	4. 就労アセスメントのプロセス
○	5. 就労アセスメントの手法
○	6. 就労アセスメントの指示の出し方と観察評価
○	7. まとめ

1. はじめに

獲得目標

- ① 就労アセスメントを実施する上で必要となるアセスメントの目的について理解する。
- ② 就労選択支援の実施に必要な就労アセスメントの視点と手法について学ぶ。

科目概要

- ① 就労アセスメントが「就労に向けた今後のプラン」を考えるために必要であることを理解する。
- ② 就労アセスメントの手法の種類と具体的な内容について理解する。
- ③ 就労アセスメントにおける指示の出し方と観察評価の視点について理解する。

2. 就労アセスメントとは

アセスメントとは…

- アセスメント=assessment →「査定する」や「評価する」
- 支援対象者の情報収集をする場合に使用する言葉
- 就労支援領域 →「職業的アセスメント Vocational Assessment」

アセスメント

- アセスメント

- 職業的アセスメント

- 職業評価

職業的アセスメント

- アセスメント

- 職業的アセスメント

- 職業評価

職業的アセスメント

- アセスメント

- 職業的アセスメント

- 職業評価

職業的アセスメントは、職業という観点から包括的に実施されるアセスメントになります。アセスメントした結果を職業的な探求活動などにつなげることができるように、具体的な作業または模擬的作業を系統的に実施する一連のプロセスから構成されています。また、このアセスメントは、医学的、心理的、社会的、職業的、教育的、文化的、経済的などの包括的な側面から実施されます。

職業評価

- アセスメント

- 職業的アセスメント

- 職業評価

職業評価

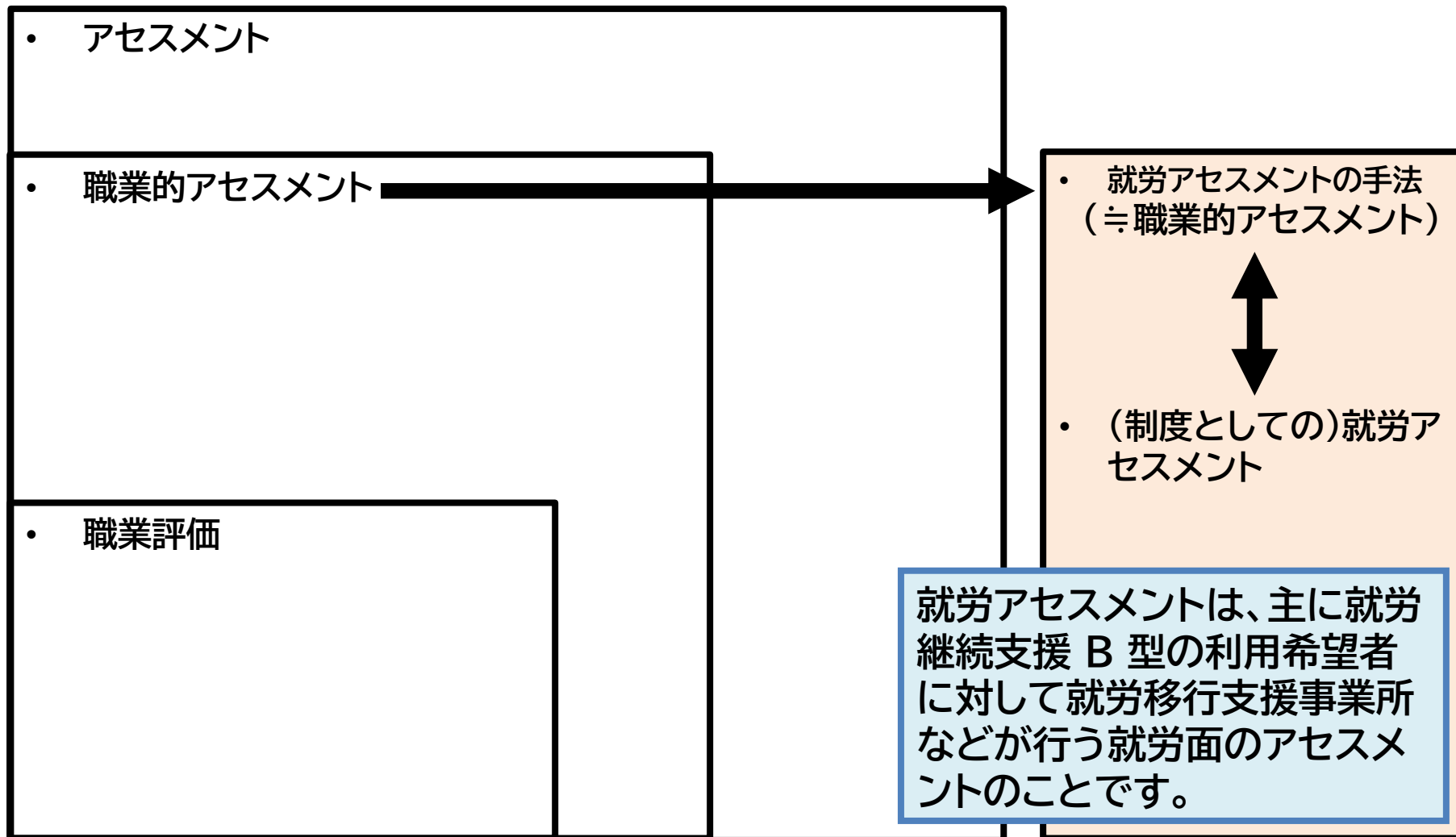
- ・ アセスメント

- ・ 職業的アセスメント

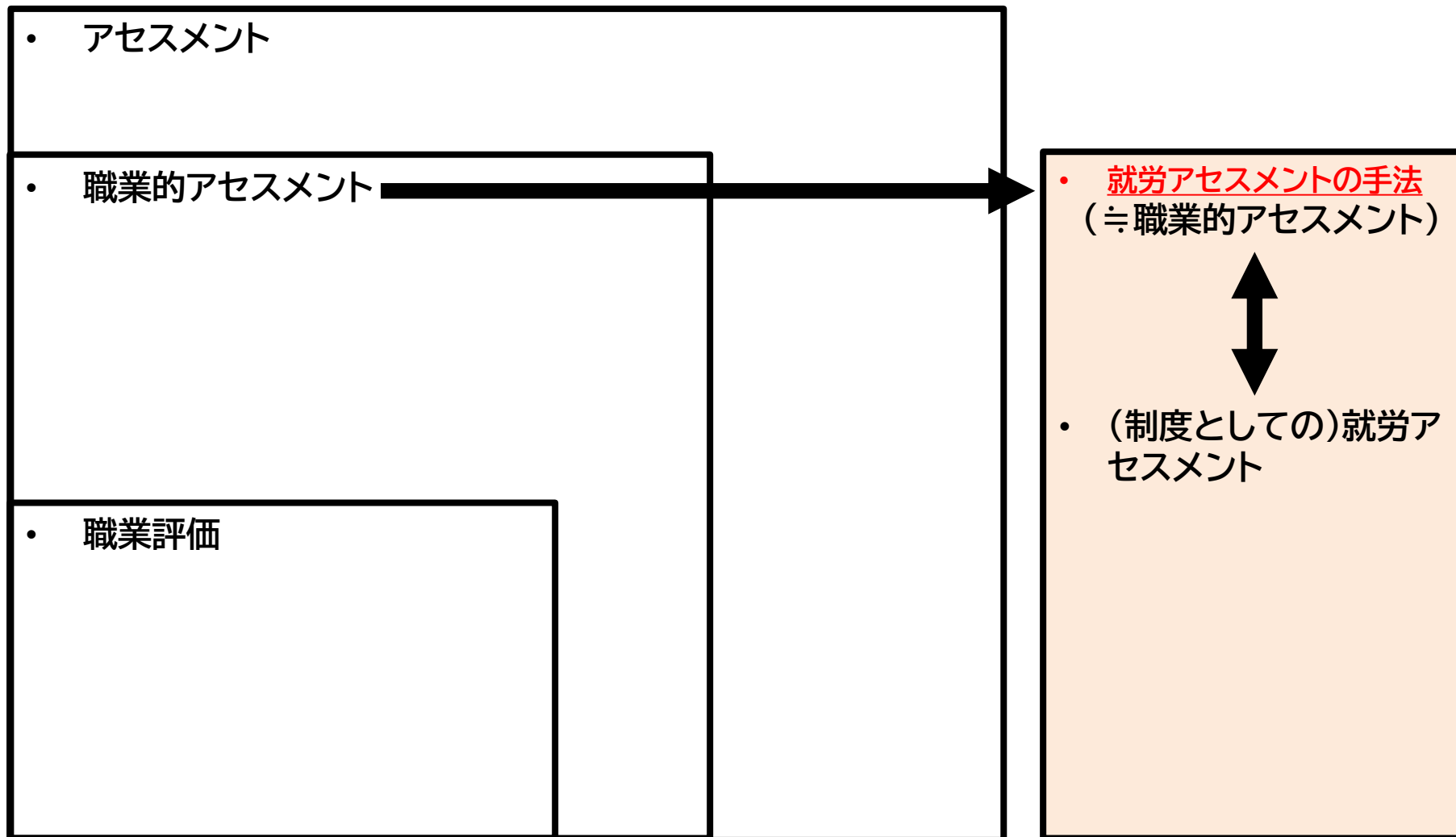
- ・ 職業評価

職業評価は、就職の可否判定、適職判定を行うものではありません。働く上でのセールスポイントやご本人が十分に力を発揮できる職場環境を理解したり、どのような支援があったら職場で安定して働いていけるのか(支援ポイント)を整理したりするために実施します。生活歴や職業経験をお聞きするほか、専門・専用のツールやキットを用いた検査、職業適性検査、心理検査など個別に設定した内容で実施します。

就労アセスメント



就労アセスメント



就労アセスメント

第一層

【職業評価】

地域障害者職業センターの職業評価といった専門的なアセスメント。職業リハビリテーション計画の策定を行い、支援サービスにつなげていく

第二層

【就労アセスメント】(作業場面を活用したアセスメント)

作業耐性・職業能力の把握、コミュニケーション能力などの職業準備性の把握。訓練に向けた課題把握と必要となる支援の検討、合理的配慮の検討など

第三層

【就労アセスメント】(ニーズアセスメント)

面談による聞き取り、興味・関心・希望の聞き取り、本人が認識する長短所の検討、現状把握など

3. 就労アセスメントの目的

事例:Aさん

- 支援者Kさんの所属する施設では、新しく製品組立の作業を受注することになりました。
- かねてより一般就労を希望していた知的障害のあるAさんに、その作業に従事してもらうこととしました。
- 支援者Kさんは、Aさんに何度も繰り返し、指示を出すのですが失敗ばかり…
- 「Aさんには、この仕事は、無理だったか…」とため息をついたのでした。

事例:Aさん

- 支援者Kさんの所属する施設では、新しく製品組立の作業を受注することになりました。
- そこで、かねてより一般就労を希望していた知的障害のあるAさんに、従事してもらうこととしました。
- 支援者Kさんは、Aさんに作業を行ってもらったのですが、何度も繰り返し、指示を出すのですが失敗ばかり…
- 「Aさんには、この仕事は、無理だったか…」とため息をついたのです。

?

事例:Aさん

- 支援者Kさんの所属する施設では、新しく製品組立の作業を受注することになりました。
- そこで、かねてより一般就労を希望していた知的障害のあるAさんに、従事してもらうこととしました。
- 支援者Kさんは、Aさんに作業を行ってもらったのですが、何度も繰り返し、指示を出すのですが失敗ばかり…
- 「Aさんには、この仕事は、無理だったか…」とため息をついたのです。

就労の可否を判断することが
アセスメントではない

アセスメントの視点

組立作業ができない

アセスメントの視点

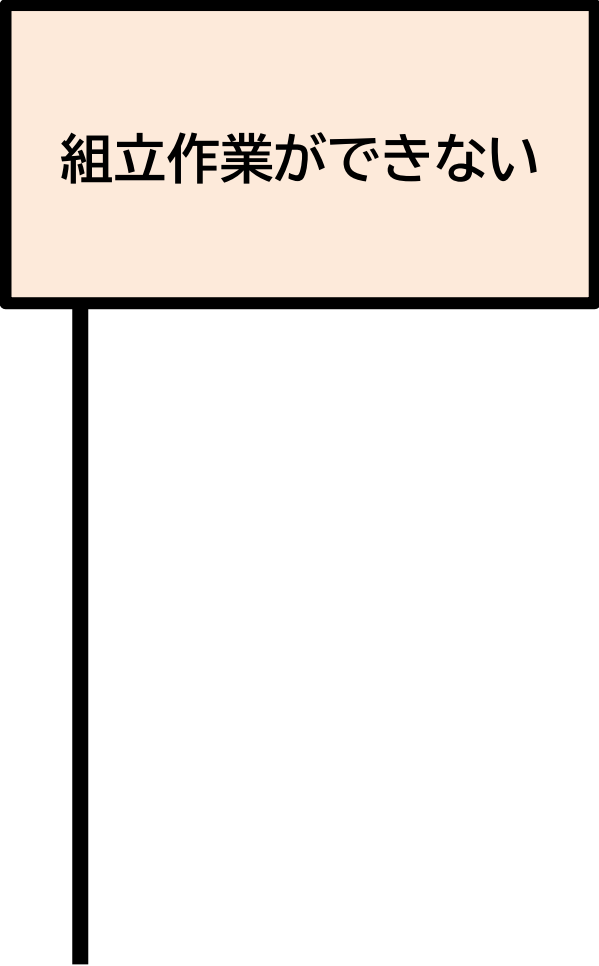
組立作業ができない

- ・指示に基づいて組立ができない
- ・器具を使うことができない
- ・作業意欲をもって取組めない

アセスメントの視点

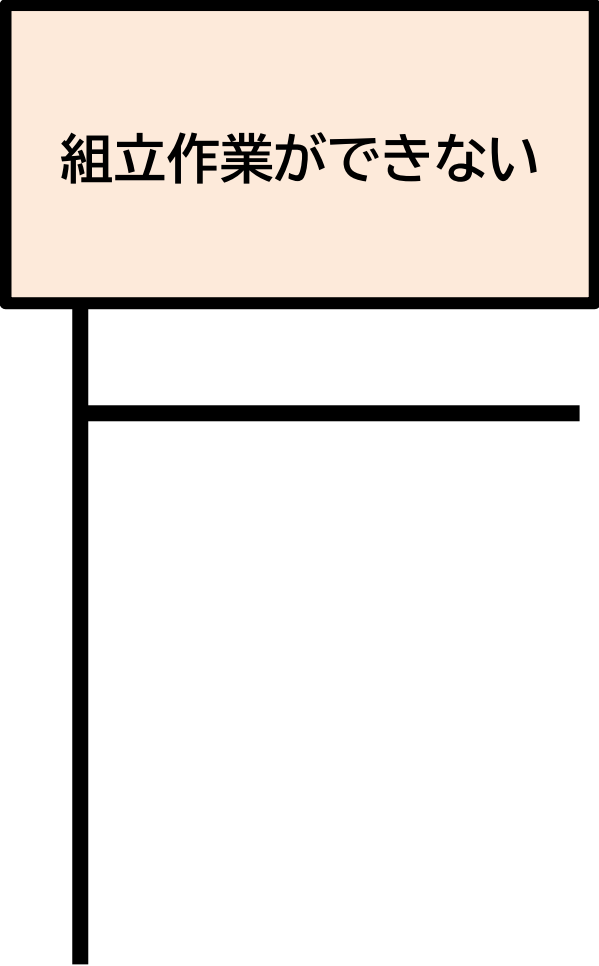
組立作業ができない

アセスメントの視点



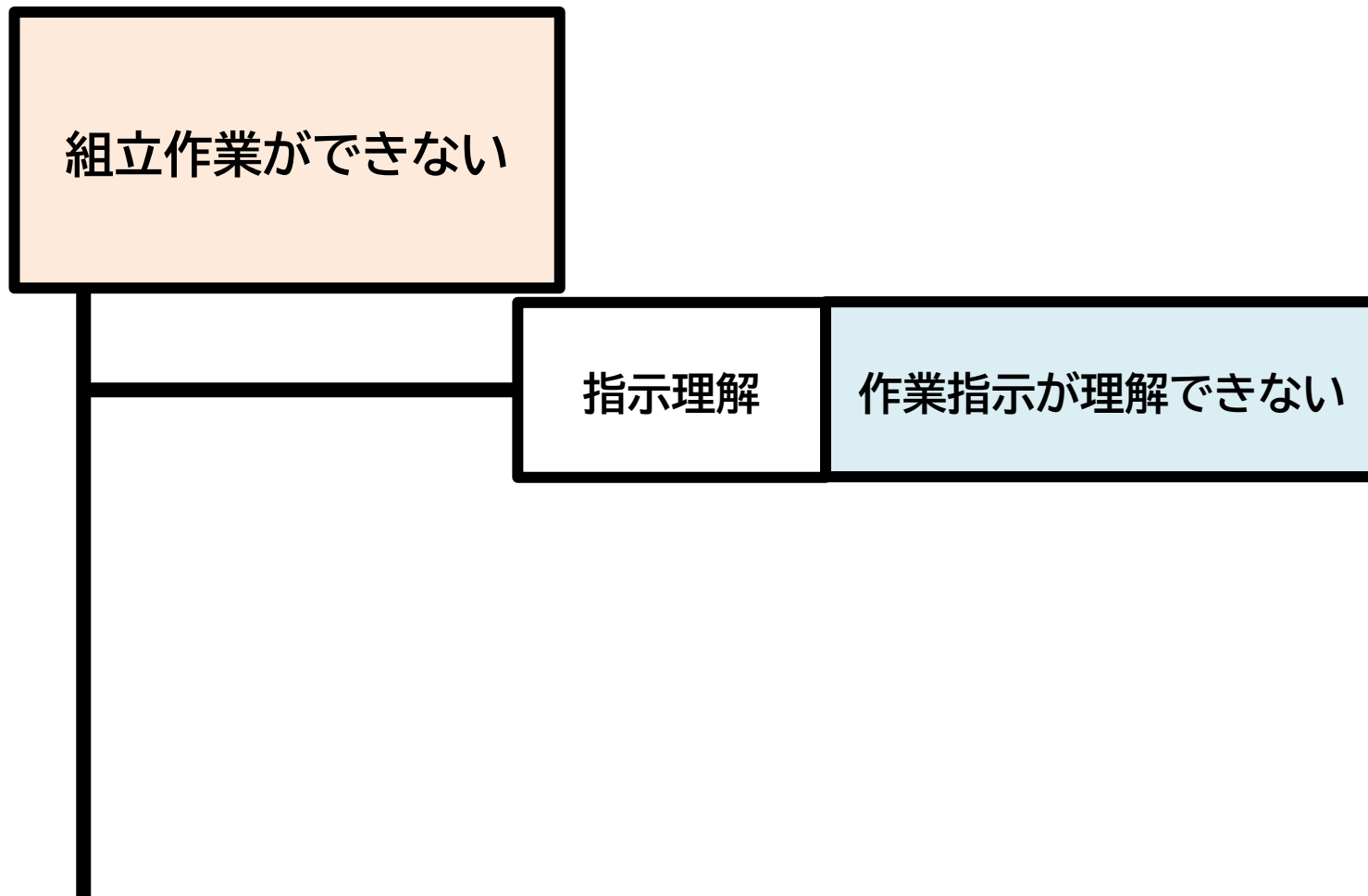
組立作業ができない

アセスメントの視点

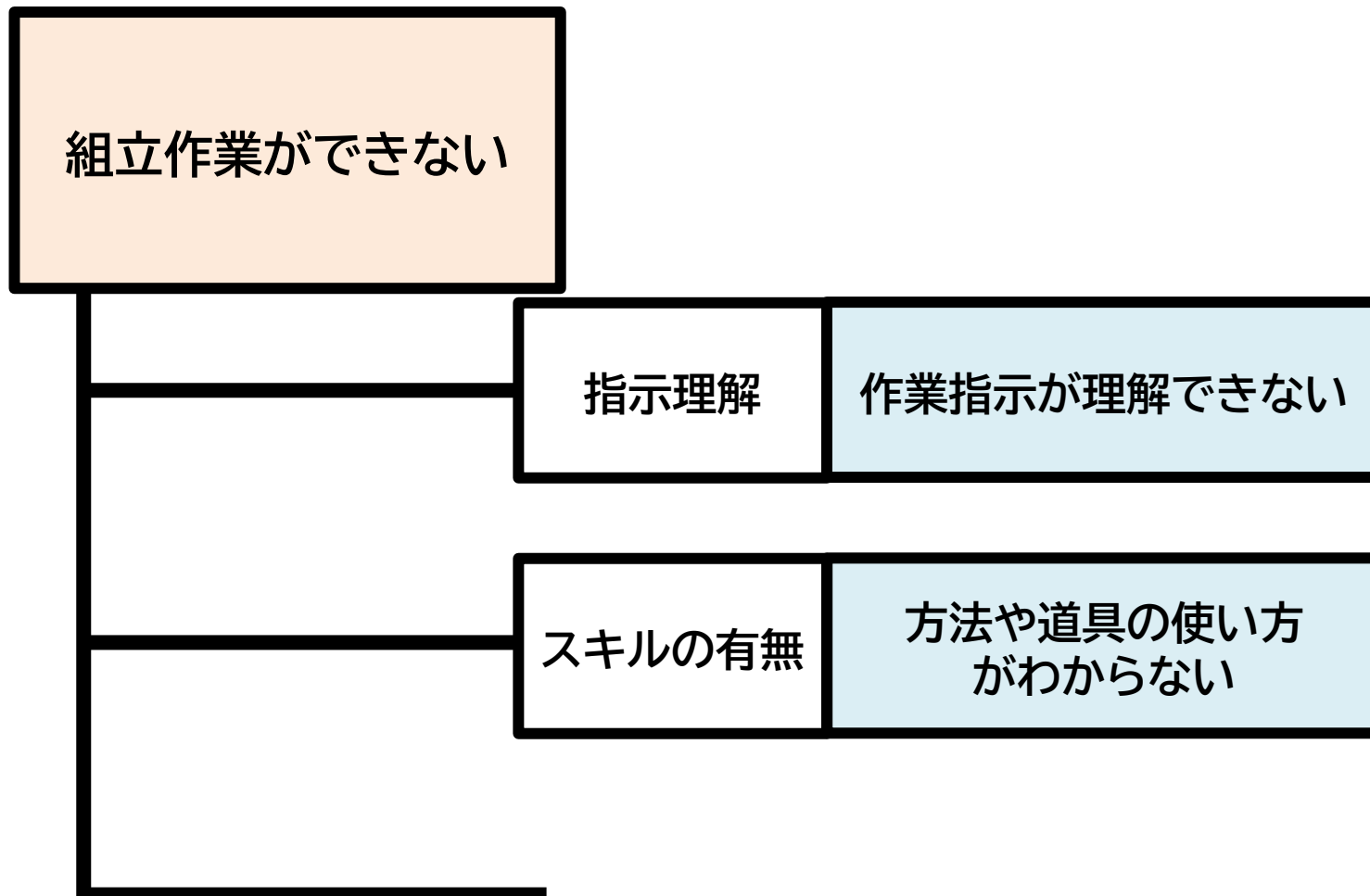


組立作業ができない

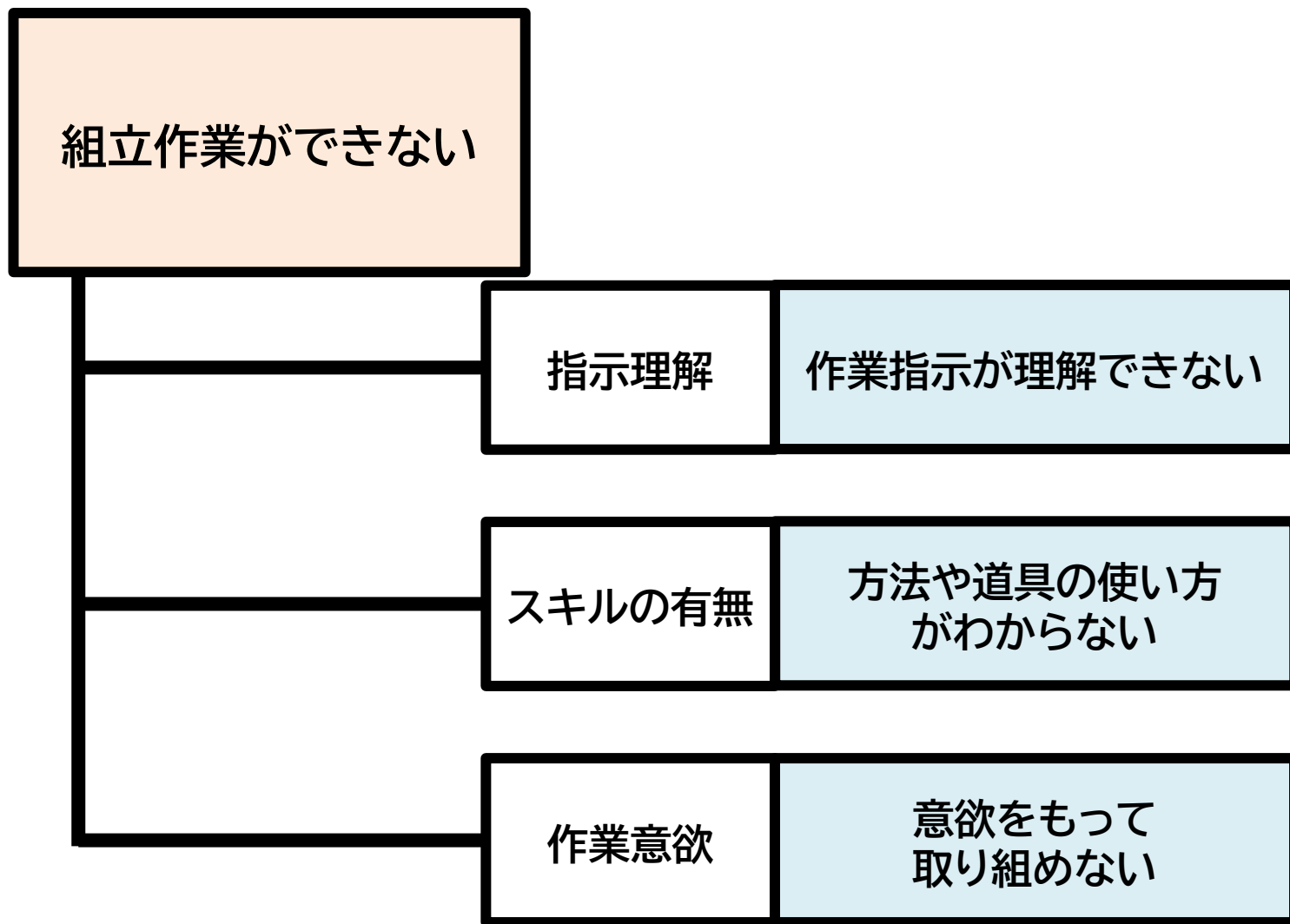
アセスメントの視点



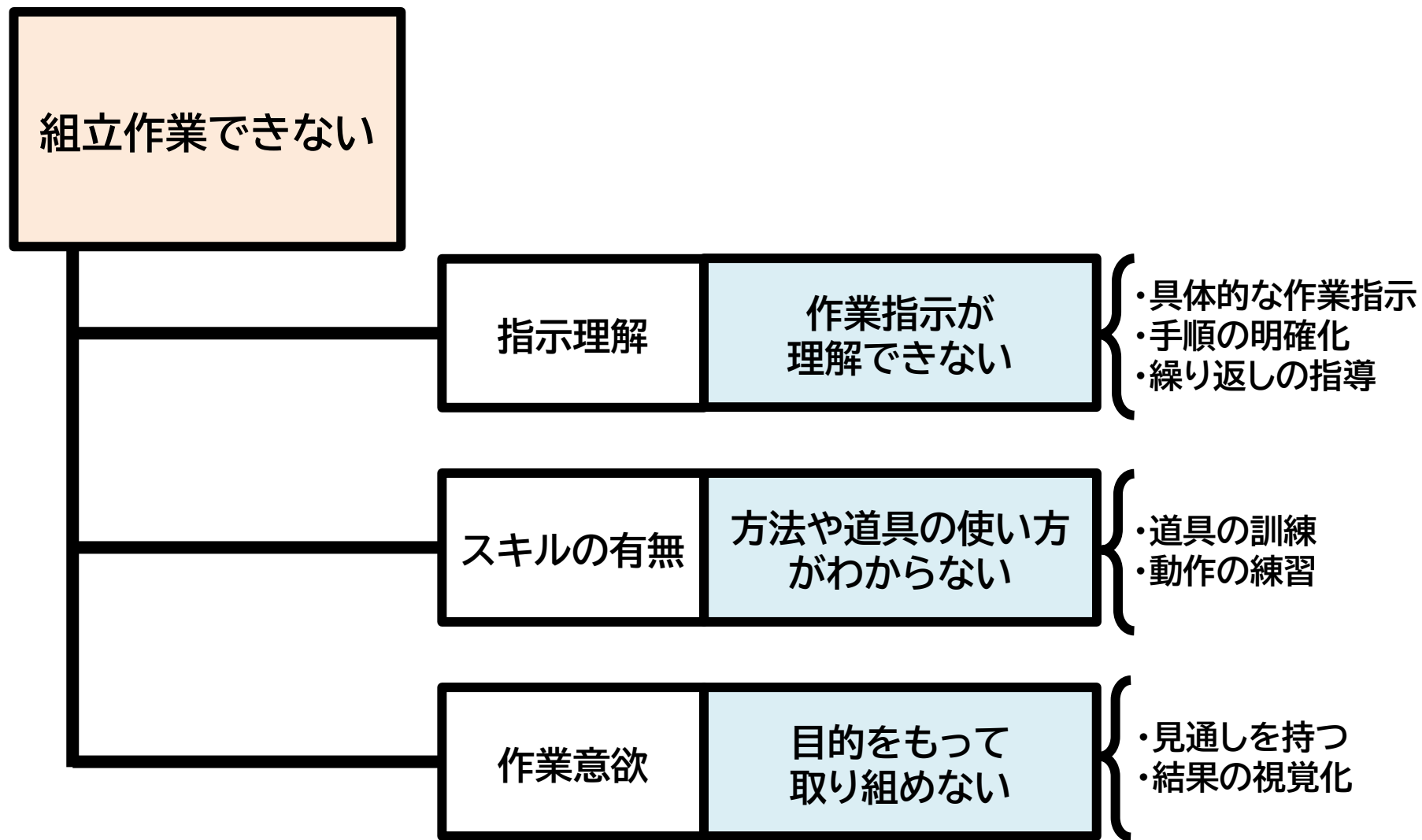
アセスメントの視点



アセスメントの視点



アセスメントの視点



事例:Aさん

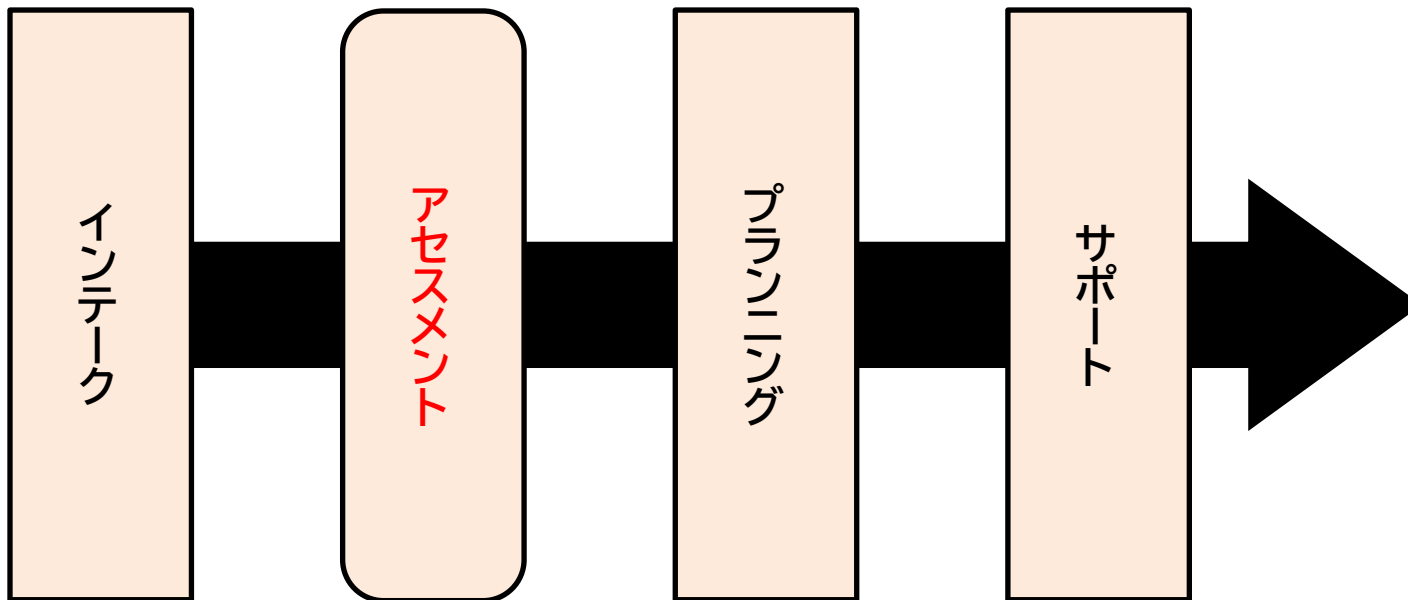
- 支援者Kさんの所属する施設では、新しく製品組立の作業を受注することになりました。
- かねてより一般就労を希望していた知的障害のあるAさんに、その作業に従事してもらうこととしました。
- 支援者Kさんは、Aさんに何度も繰り返し、指示を出すのですが失敗ばかり…
- 「Aさんには、この仕事は、無理だったか…」とため息をついたのでした。

- アセスメントを用いた「支援」の検討が大切です。
- 就労アセスメントは、このように、活用することができる支援手法です。

4. 就労アセスメントのプロセス

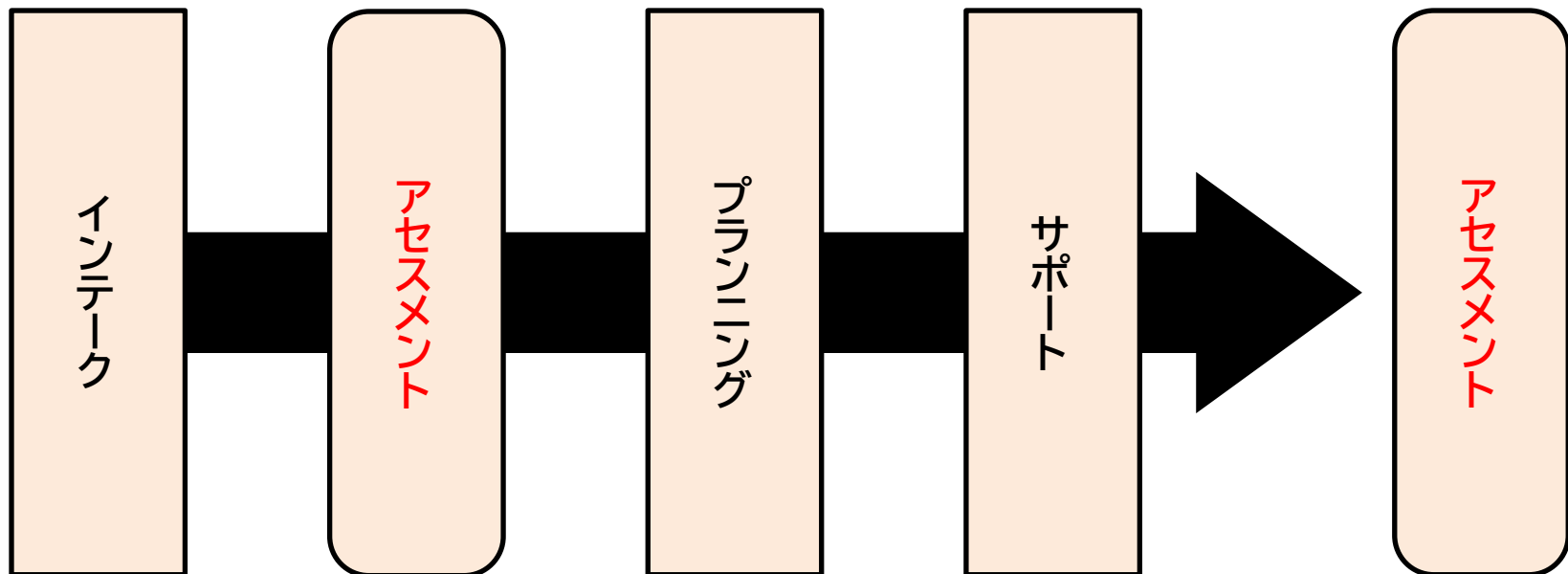
就労アセスメントのプロセス①

- 結果は、計画に反映し、その後の支援に役立てる必要がある
- 支援全体のプロセスを意識した就労アセスメントの重要性



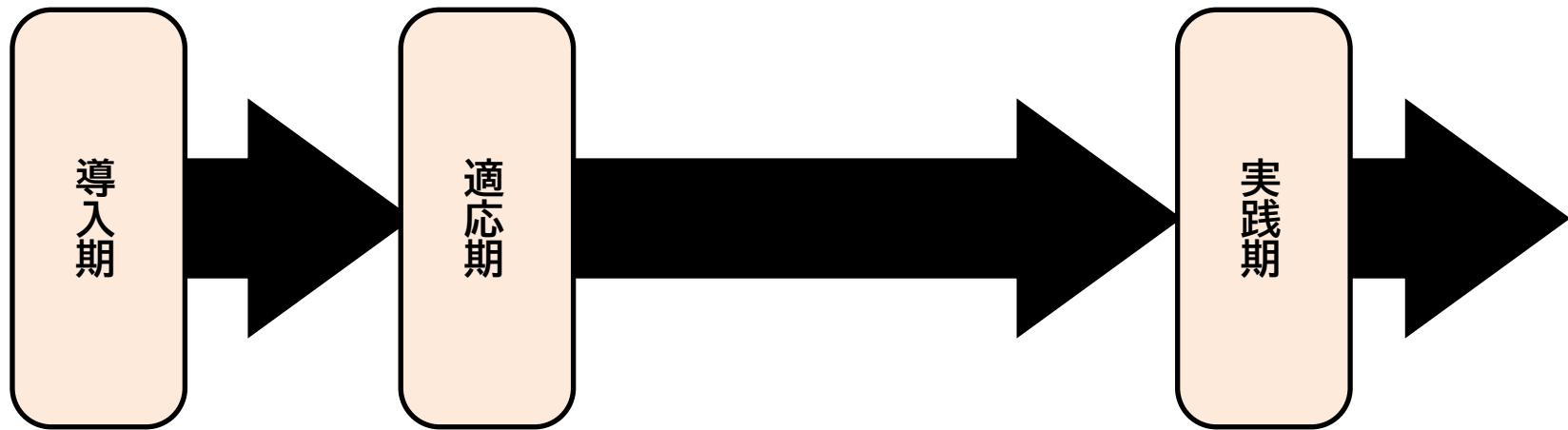
就労アセスメントのプロセス①

- 結果は、計画に反映し、その後の支援に役立てる必要がある
- 支援全体のプロセスを意識した就労アセスメントの重要性
- アセスメントは、1回きりではなくて、各ステージにおいて行う必須の支援行為である



就労アセスメントのプロセス②

- アセスメントは、「導入期」「適応期」「実践期」のプロセスがある



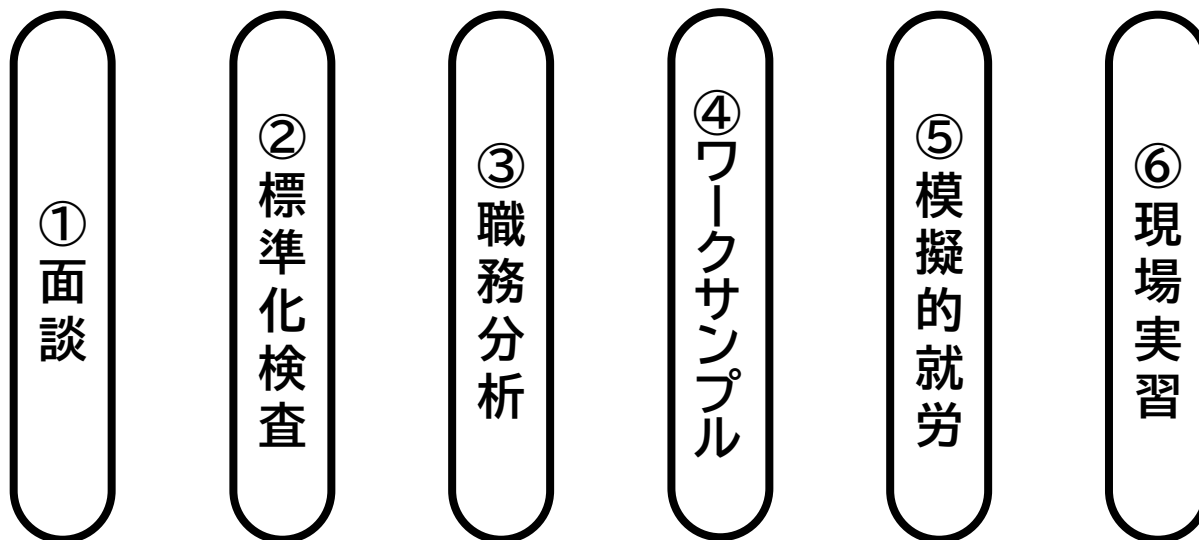
就労アセスメントのプロセス②

- アセスメントは、「導入期」「適応期」「実践期」のプロセスがある
- 各時期の利用者の状態を意識したアセスメントを心がける

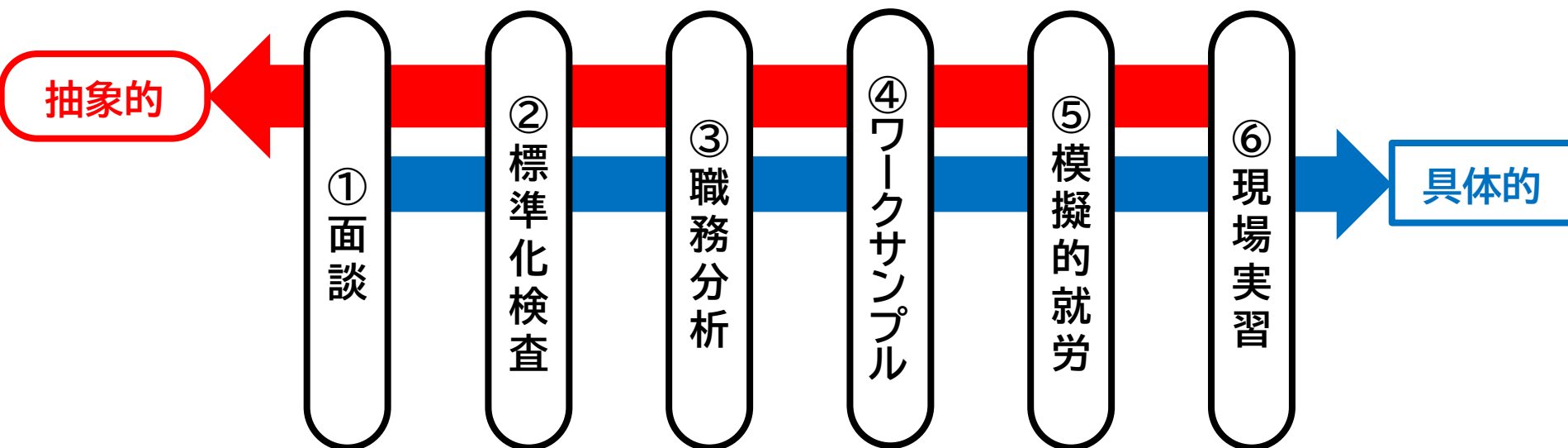
導入期	- 説明と同意 - ニーズアセスメント - 取組みやすい作業設定からはじめる	- 緊張、不安下での行動特徴 - 環境に慣れる速さやプロセスの把握 - 初期状況(ベースライン)の把握 - 信頼関係の構築
適応期	- 複数の作業場面の設定 - 生活リズムの把握 - 集団への馴染みの把握 - 特に作業能力の把握	- 新たな力の把握 - 作業力の変化や伸びしろの把握 - 作業定着度や確率状況 - 周囲との対人関係の把握
実践期	- 職場実習等の設定 - 地域での活動などの実践的な作業設定	- 作業の習慣化の状況把握 - 職場適応の課題の把握 - 補完手段の検討 - 課題改善の芽生えや改善の見通し把握

5. 就労アセスメントの手法

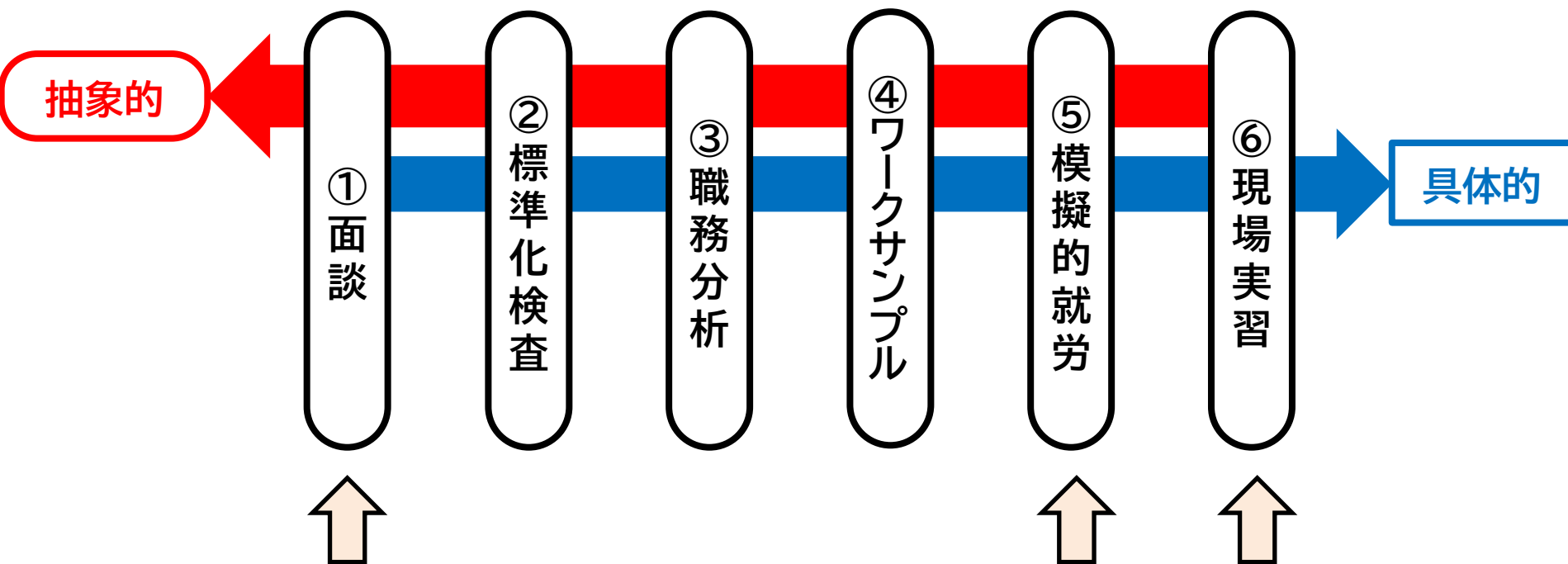
就労アセスメントの手法



就労アセスメントの手法

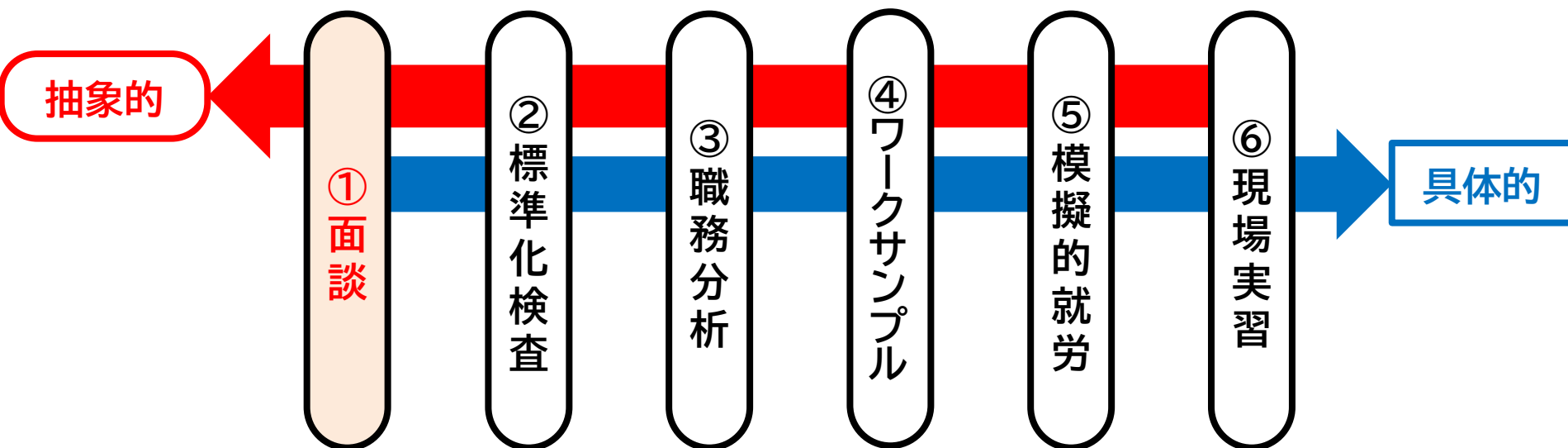


就労アセスメントの手法



日々の支援に関連する支援内容から構成されている

就労アセスメントの手法



①面談

- 最も一般的な方法である。
- ニーズ、就業に向けた力の把握や対象者の全体像を理解するために行われる。

対象者などとの自由なやり取り

- 「就労支援のためのアセスメントシート」
- 「就労支援のためのチェックリスト」
- 「幕張ストレス・疲労アセスメントシート(MSFAS)」

「【PG-4】アセスメントシートの具体的活用」で解説

就労支援のためのアセスメントシート

- 標準的なアセスメントツールとして開発
- エクセルシートを用いて評価
- できないだけでなく、どうしたらできるか？また、その人の強み(ストレングス)に着目

I. 就労に関する希望・ニーズ ※項目名をクリックすることで、該当する項目の記載内容を確認できます。																																									
就労等の希望	一般就職																																								
職種・仕事の内容に関する希望	最も興味があるのはライターや編集者などですが、難しければデータ入力などの事務職を希望しています。																																								
希望する配慮等	定期的な通院のための休暇取得や、可能な範囲でのテレワーク(人間関係でのストレスを軽減するため)を希望しています。																																								
希望する支援	仕事の進め方など気になる点についてこまめに相談に乗っていただけると安心して職務に取り組みます。																																								
II. 就労のための基本的事項 ※グラフ内の項目名をクリックすることで、該当する項目の記載内容を確認できます。																																									
支援・配慮なし 支援・配慮あり																																									
【 作業遂行 】 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>S</th> <th>協同評価前の自己評価</th> <th>協同評価</th> </tr> <tr> <th></th> <th></th> <th></th> <th>C B A</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>指示理解</td> <td></td> <td>B</td> <td></td> </tr> <tr> <td>安全な作業</td> <td>●</td> <td>C</td> <td></td> </tr> <tr> <td>仕事への責任感</td> <td>●</td> <td>B</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		S	協同評価前の自己評価	協同評価				C B A	指示理解		B		安全な作業	●	C		仕事への責任感	●	B		【 職業生活 】 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>S</th> <th>協同評価前の自己評価</th> <th>協同評価</th> </tr> <tr> <th></th> <th></th> <th></th> <th>C B A</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>規則の理解</td> <td>●</td> <td>A</td> <td></td> </tr> <tr> <td>出勤状況</td> <td></td> <td>A</td> <td></td> </tr> <tr> <td>欠勤等の連絡</td> <td></td> <td>A</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		S	協同評価前の自己評価	協同評価				C B A	規則の理解	●	A		出勤状況		A		欠勤等の連絡		A	
	S	協同評価前の自己評価	協同評価																																						
			C B A																																						
指示理解		B																																							
安全な作業	●	C																																							
仕事への責任感	●	B																																							
	S	協同評価前の自己評価	協同評価																																						
			C B A																																						
規則の理解	●	A																																							
出勤状況		A																																							
欠勤等の連絡		A																																							

「【PG-4】アセスメントシートの具体的活用」で解説

<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai78.html>

就労支援のためのチェックリスト

- 一定期間の観察により、日常生活、対人関係、作業力などをチェックし、就労に向けた課題を具体化
- 職業準備性という就労支援上の支援概念に基づき作成
- チェックリストを使用することで具体的な実践に応用できる

就労移行支援のためのチェックリスト

支援対象者 氏名	姓	名	記入年月日	年	月	日
障害名			生年月日	年	月	日(歳)
			利用開始年月日	年	月	日

記入者 氏名	所属施設
-----------	------

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター

https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/19_checklist.html

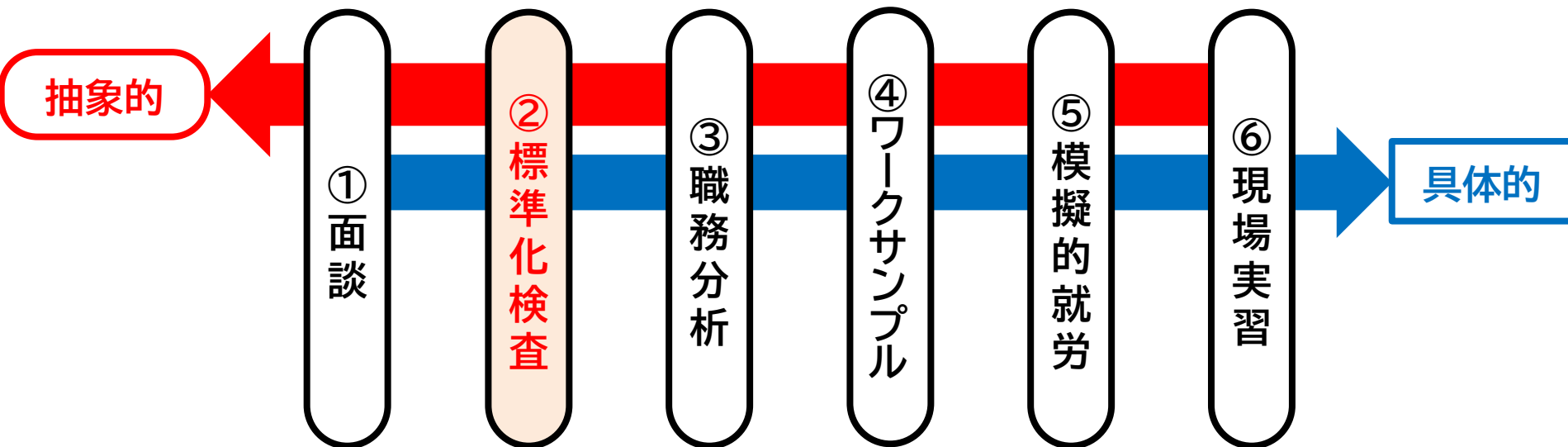
幕張ストレス・疲労アセスメントシート(MSFAS)

シート	テーマ	ポイント
A	生活習慣・健康状態	生活習慣上の課題は？ ストレスや疲労との関係は？
B	リラックス方法	ストレスを軽減する方法を持っている？ 自分が楽しめることを持っている？
C	サポート(相談者・機関)	相談する人がいる？ 家族との関係は？(ストレスに？サポーター？)
D	職歴	長く続いている職場に共通する要因、短期間で離職(または体調が悪化)している職場に共通する要因は？
E	障害認識・医療情報	障害・病気について、どのように理解している？
F	ストレス・疲労	ストレスや疲労への気づきは？ どのように対処している？
K	対処方法の検討	利用者とともに対処方法を考える。



https://www.nivr.jed.go.jp/research/kyouzai/33_msfas.html

就労アセスメントの手法



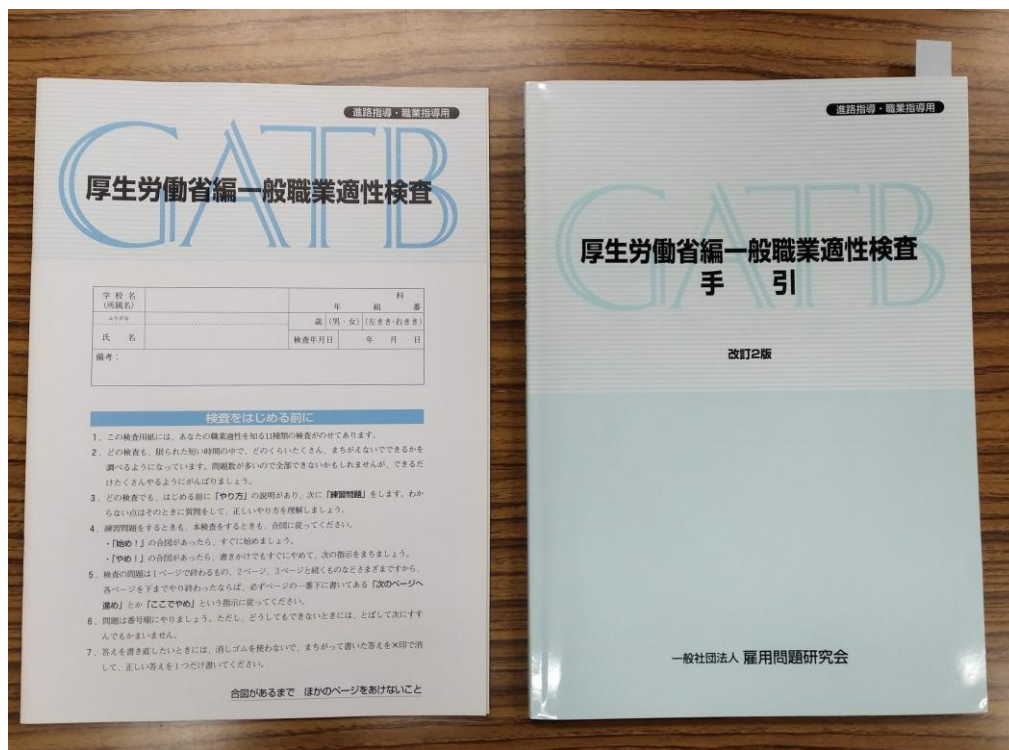
②標準化検査

- 「ウェクスラー式知能検査(WAIS)」
- 「厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)」
- 検査についての習熟が求められるが、アセスメント手続きが定まっており、簡便かつ短期間で実施することができる。
- その一方で、速さ、抽象的な思考、集中力が必要とされるため、重度の障害を持つ人の詳細な特性などを十分に把握できないといったデメリットもある。

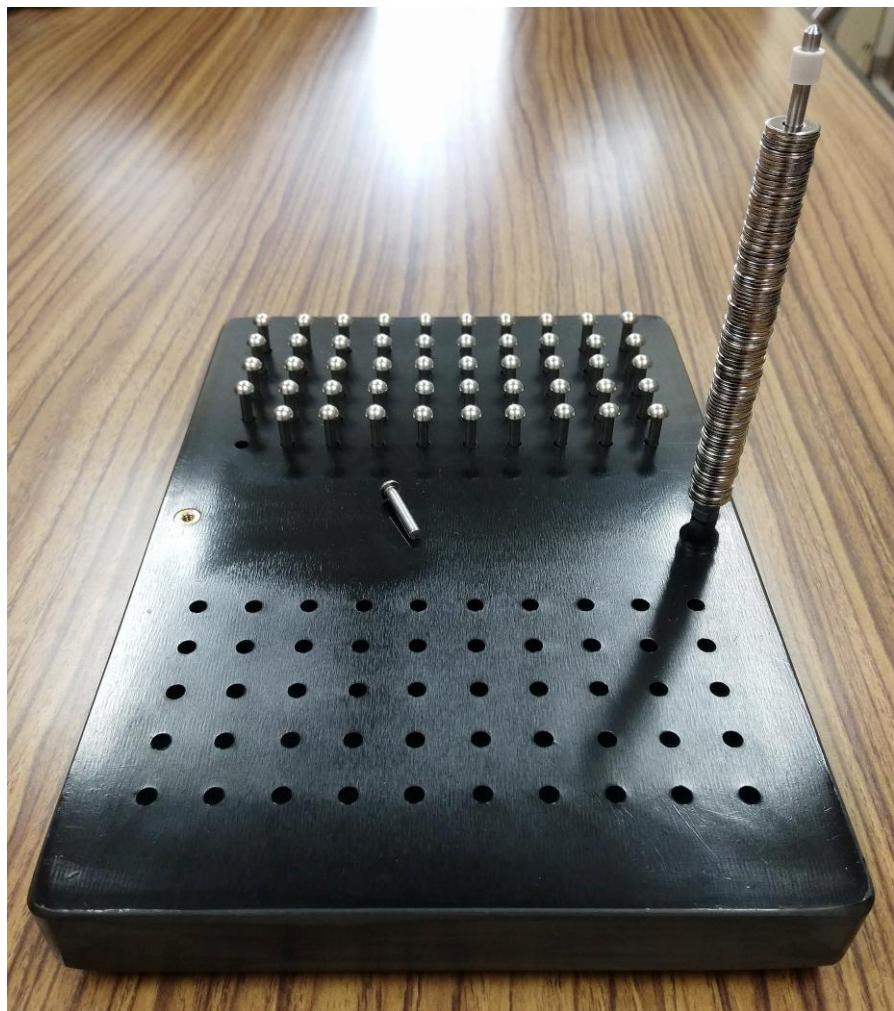
厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)

9つの適性能(職業能力)

- 知的能力(G)、言語能力(V)、数理能力(N)、書記的知覚(Q)、空間判断力(S)、形態知覚(P)、運動協応(K)、指先の器用さ(F)、手腕の器用さ(M)
- 11種類の試筆検査と4つの器具検査



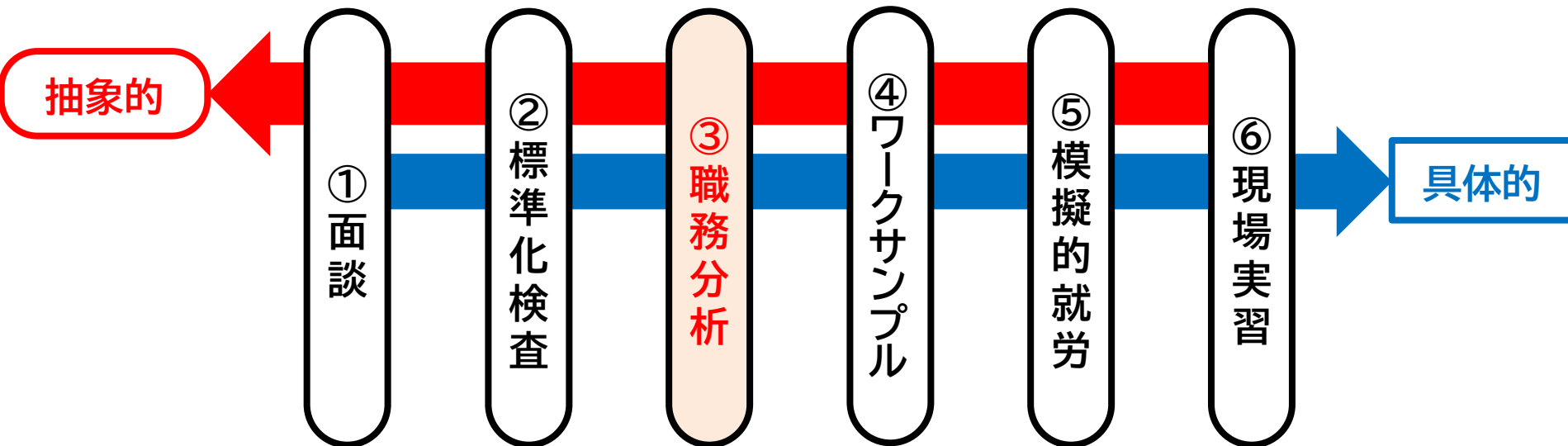
厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)



厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)



就労アセスメントの手法



③職務分析

- 支援対象者の障害特性などを顕在化させる環境面(職務)に焦点を置くアセスメント
- 実際的には、就業希望先の状況を分析した上で、就労支援における支援の観点にすることや職務分析を用いて職務とのマッチングを検討するなどの支援が想定される。
- 先に述べた面談や次に述べるワークサンプル、模擬的就労などのアセスメントと関連づけて実施されることが有効である。

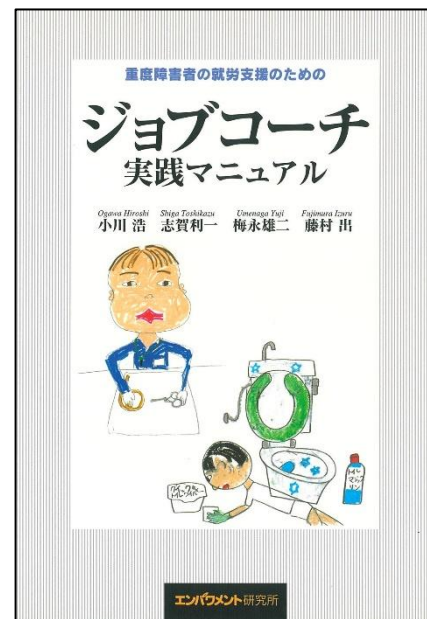
職場における評価・記録用紙

例)

4. 身体の動き

- ・1か所での立位／在位のみ
- ・階段などの段差や障害物は不可
- ・階段や小さな障害物は問題なし
- ・まったく問題なし

小川浩・志賀利一・梅永雄二・
藤村出(2000)「ジョブコー
チ実践マニュアル」エンパ
ワメント研究所



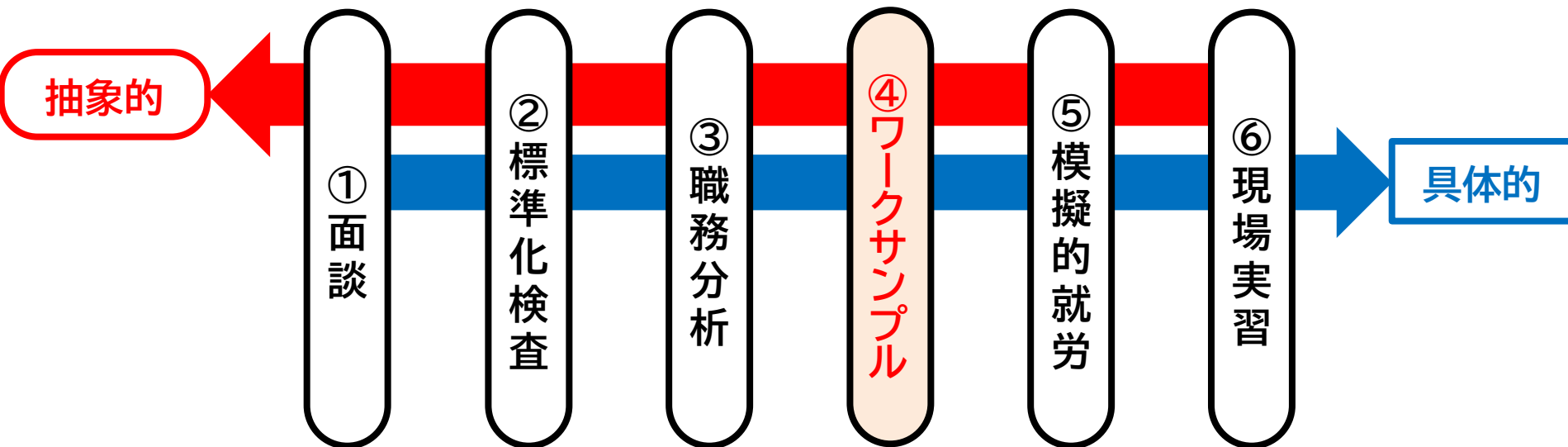
職場環境適応プロフィール

				対応できる ← 対応できない					
				100%	75%	50%	25%	0%	
感覚	1	温 度	高い						
	2		低い						
	3	湿 度	高い						
	4		低い						
	5	音	うるさい	機械音					
	6			空調音					
	7			人の話し声					
	8			パソコン					
	9			その他()					
	10		静か						
	11	照 明	明るい						
	12		暗い						
	13	粉 塵	ある						
	14		なし						
	15	におい	ある	薬品					
	16			食品					
	17			その他()					
	18		なし						
	19	汚れることが多い							
	20	職場の色彩	明るい壁の色						
	21		暗い壁の色						
	22	作業場所	屋内						
	23		屋外						
	24		高いところ						
	25		バランスが必要なところ						



<https://www.nivr.ed.go.jp/center/report/practice17.html>

就労アセスメントの手法



④ワークサンプル

ワークサンプルは、仕事のサンプルといったイメージを持つ造語である。

- 「ワークサンプル幕張版(MWS)」(JEED開発)
- 複雑な作業における身体の動きを観察することができること、学力や知的能力に焦点を当てていないこと、ワークサンプル単独で対象者の全体像を理解することができるといった特徴を持つ。
- そのスキル実行のための支援のあり方(例えば、補完方法の検討など)を検討できる。

ワークサンプル幕張版(MWS)

高次脳機能障害者・精神障害者に共通の特徴

- 認知機能の障害
- ストレスや疲労の影響
- 障害が見えにくさ
- 個別性の高さ

「職場適応促進のためのトータルパッケージ」

- MWS
- MSFAS
- WCST
- M-メモリーノート
- グループワーク

ワークサンプル幕張版(MWS)

ワークサンプル名	内 容
事務 作業	数値チェック 納品書にそつて、請求書の誤りをチェックし、訂正する。
	物品請求書作成 指示された条件にそつて、物品請求書を作成する。
	作業日報集計 指示された日時・人に関する作業日報を集計する。
	ラベル作成 ファイリング等に必要なラベルを作成する。
O A 作業	数値入力 画面に表示された数値を、表計算ワークシートに入力する。
	文書入力 画面に表示された文章を、枠内に入力する。
	コピー＆ペースト 画面に表示されたコピー元をコピー先の指定箇所にペーストする
	ファイル整理 画面に表示されたファイルを、該当するフォルダに分類する。
	検索修正 指示書に基づき、データを呼び出し、修正をする。
実務 作業	ナプキン折り 折り方ビデオを見た後、ナプキンを同じ形に折る。
	ピッキング 指示された条件にそつて、品物を揃える。
	重さ計測 指示された条件にそつて、秤で品物の重さを計量する。
	プラグタップ組立 ドライバーを使い、プラグ、タップを組み立てる。

物品請求書作成

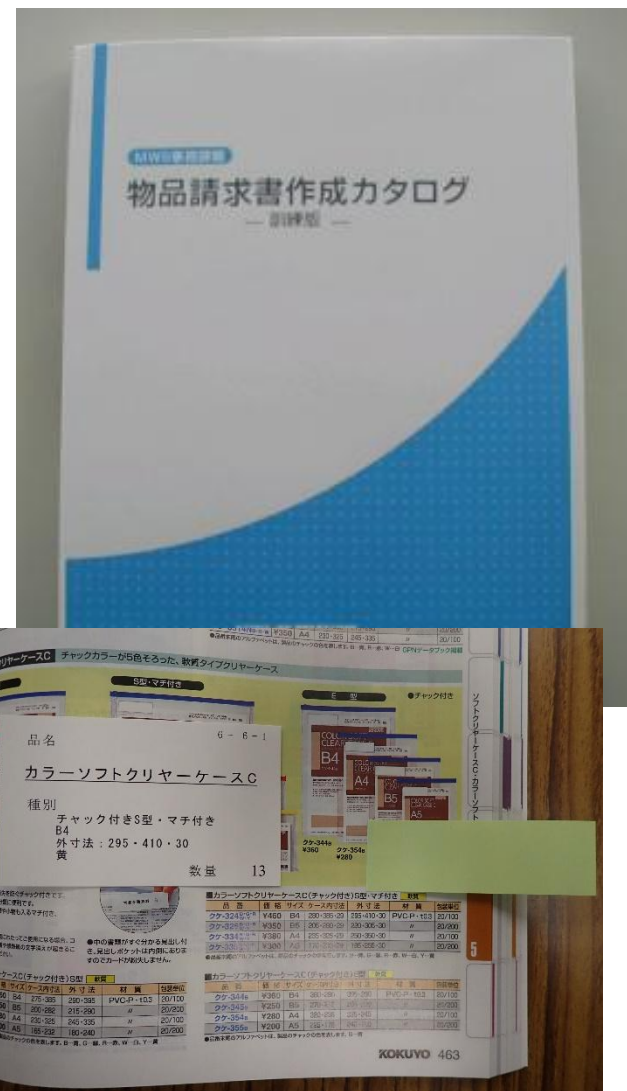
□開始時刻(時 分 秒)

決裁	所長	部長	課長	第一係長	第二係長	担当

物 品 請 求 書

番号	品名	品番	数量	単価	計	備考	作業時間
1							
2							
3							
4							
5							
6							
特記事項				小計			
				消費税			
				合計			

□終了時刻(時 分 秒)



数値入力

数値入力

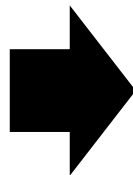
左の数値を右の青い部分に入力してください（青い部分以外に入力したものは無視されます）

	A
52	1
1.1	2
1.2	3
59	4
9.2	5
56	6
8.5	7
24	8
3.3	9
1.1	10
9.5	11
9.3	12
	13
	14
	15
	16
	17
	18
	19
	20

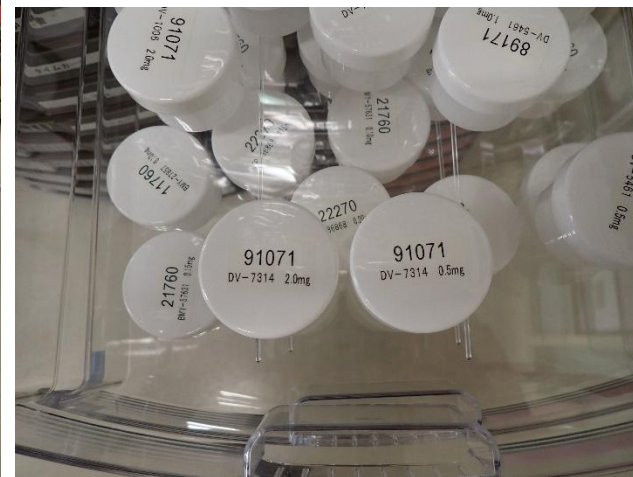
開始時刻 : 11:30:58
経過時間 : 0分 7秒
LEVEL : 1
ブロック数 : 1/1

休憩

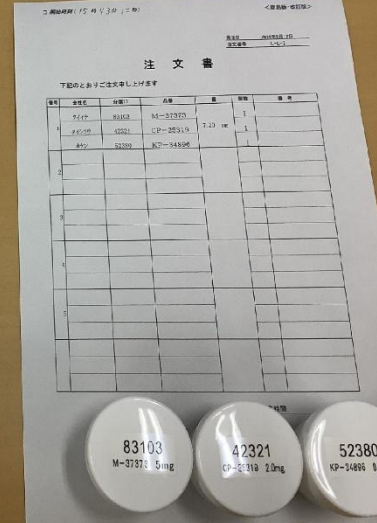
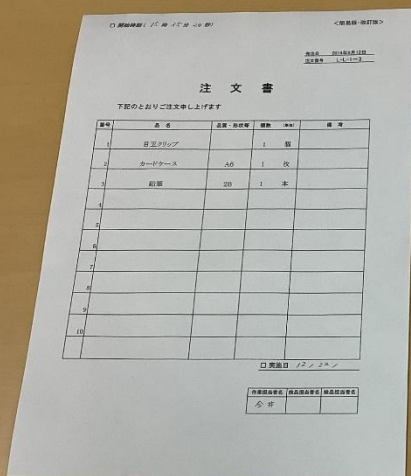
ピッキング



ピッキング



ピッキング



「郵便物仕分」「文書校正」「給与計算」

課題 No. 「7 - 28」【報告書】

初 校

第4章

1 人口動態の概観

●2011年以降、東京圏の人口流入が著しく拡大

年 月 日	年 月 日	年 月 日
部 長	課 長	校正担当者

第4章

課題 No. 「7 - 28」【報告書】

初 校

第1章で概観したとおり、我が国経済は緩やかな回復基調にあるが、人々が経済成長を実感するには、大都市圏のみならず地方圏においても好循環を波及させることが重要となる。政府としても、「地方創生」を政策上の重要な柱と位置づけており、2014年9月3日には閣議決定に基づき「まち・ひと・しごと創生本部」を立ち上げ、「まち・ひと・しごと創生法」の制定の後、同年12月18日には「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」及び「まち・ひと・しごと創生総合戦略」が閣議決定されるなど、地域経済の活性化に向けた取組が本格化しているところである。

こうした動きを踏まえ、本章においては、人口減少下における地域経済の現状と課題について分析することとする。第1節では、地域経済の在り方を規定する要因として、はじめに人口動態について概観し、その帰結として、各都道府県の労働供給がどのような制約を受けているのかを確認する。第2節においては、地域経済の特徴を把握するため、各地の産業構造がどのように変化したのかをみることにする。そして第3節では、地域経済の活性化に向け、労働生産性と労働参加に着目し、それらを向上させるために、必要と考えられる取組に

第1節

約

少子化と

時代」に

をもち

問題であ

から死亡

から転出

人口流入

れる地域

進む地域

地域によ

れる。そ

労働供給

大きな要

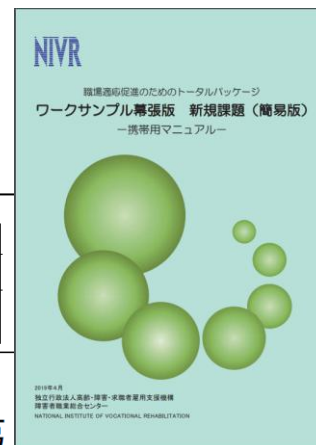
働供給を

し、その

に、労働

1 人口

●201

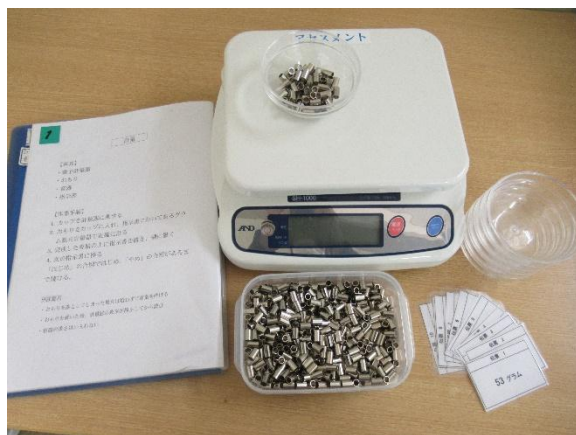


令和6年度厚生労働省「就労選択支援に係るマニュアル等の開発及び研修実施に向けた試行的調査等業務」

ワークサンプルの例①

・江戸川区立障害者就労支援センターの実践

前原ら(2021)職業的アセスメントハンドブックより



ワークサンプルの例②

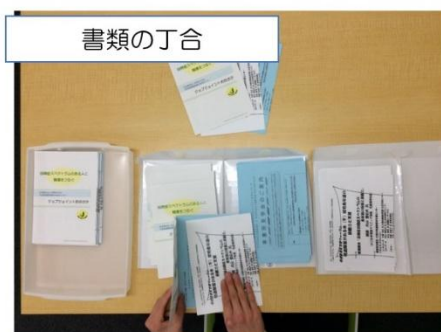
・ジョブジョイントおおさかの実践

前原ら(2021)職業的アセスメントハンドブックより

書類の丁合と封入



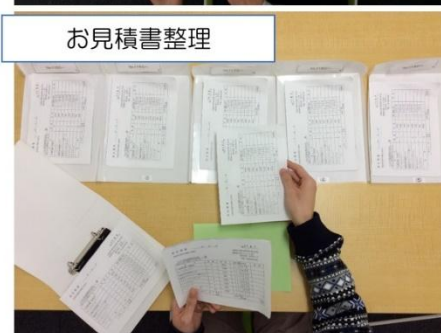
書類の丁合



書類の丁合



お見積書整理



チップ袋詰め



キャップの検品



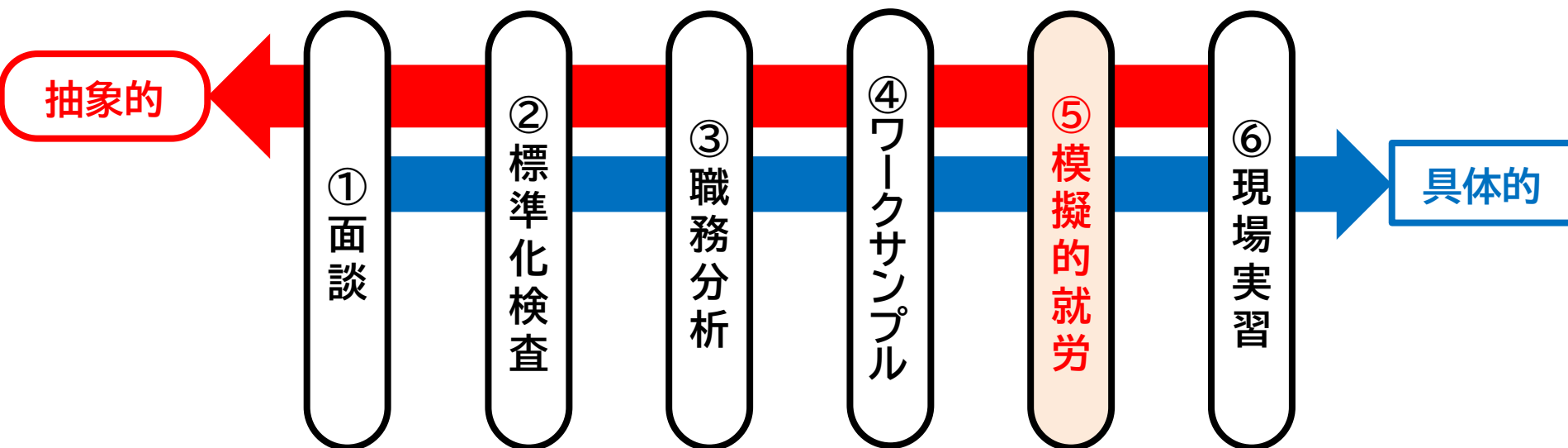
ラッピング・リボン



床材検品



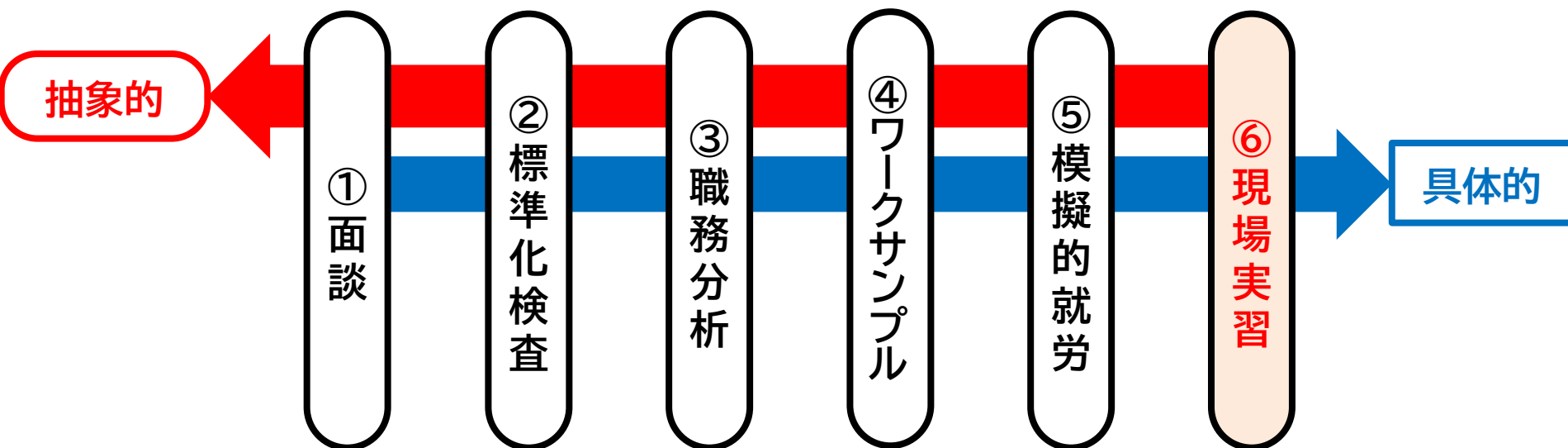
就労アセスメントの手法



⑤模擬的就労

- 模擬的に企業環境を想定した就労場面を設定し、就業上のスキルや適応的行動の有無などを把握するということに特徴がある。
- 模擬的就労場面において、職場の同僚や上司と円滑にコミュニケーションするためのスキルを持っているか、また、適応的なやり取りをしているか、我慢をしないといけないような場面だとどのように行動するか、疲れてきた際にどう行動が変化するかなど、模擬的就労場面の様々な状況を通じて、アセスメントをすることが可能である。

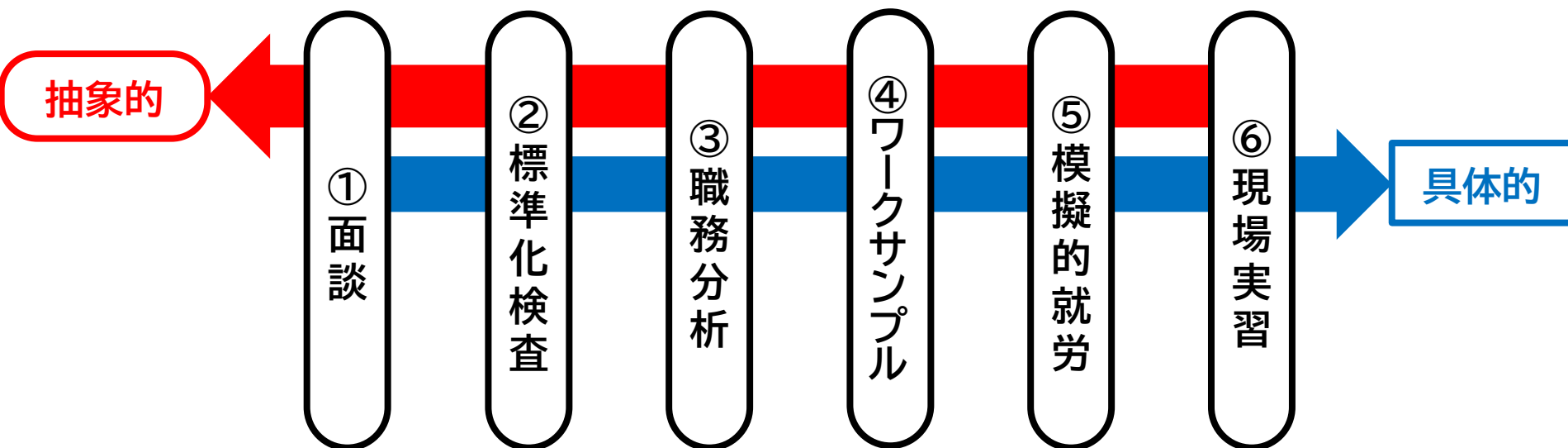
就労アセスメントの手法



⑥職場実習

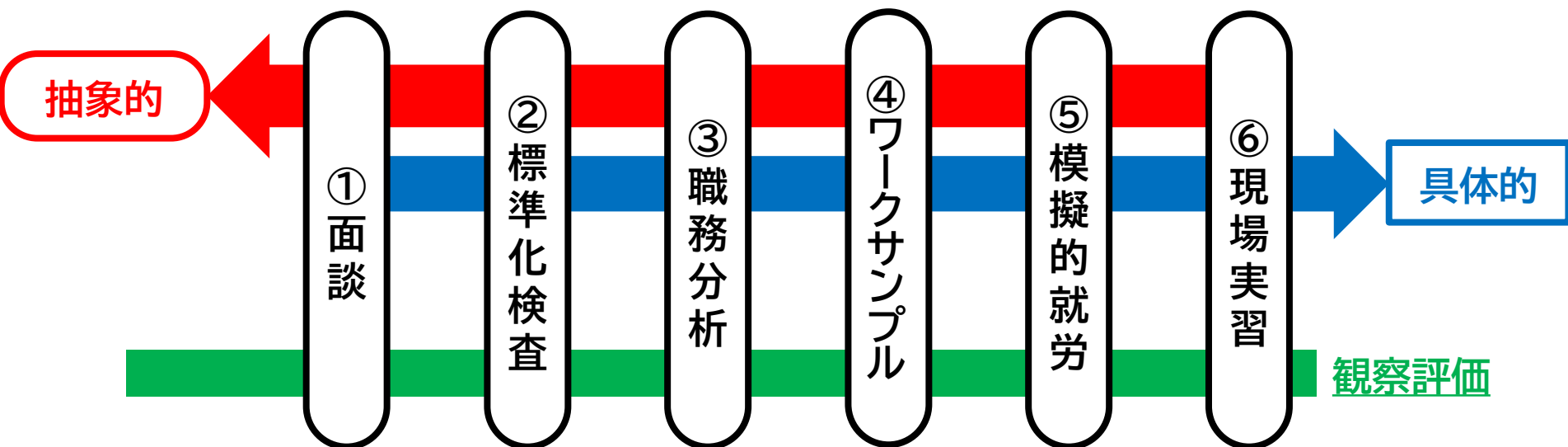
- 職業選択、働く上で求められるスキル、職場における具体的な配慮や支援について検討することができる。
- このアセスメントを行う上では、支援者が対象者のニーズや希望などをしっかりと把握し、適切な職場に実習の配置をしていくことが大切になる。
- 支援者が対象者のニーズや希望を十分に考慮して、職場実習を単なる体験ではなく、アセスメントの場としての活用ができることが支援を有効なものとする。

就労アセスメントの手法



6. 就労アセスメントの指示の出し方と観察評価

観察評価



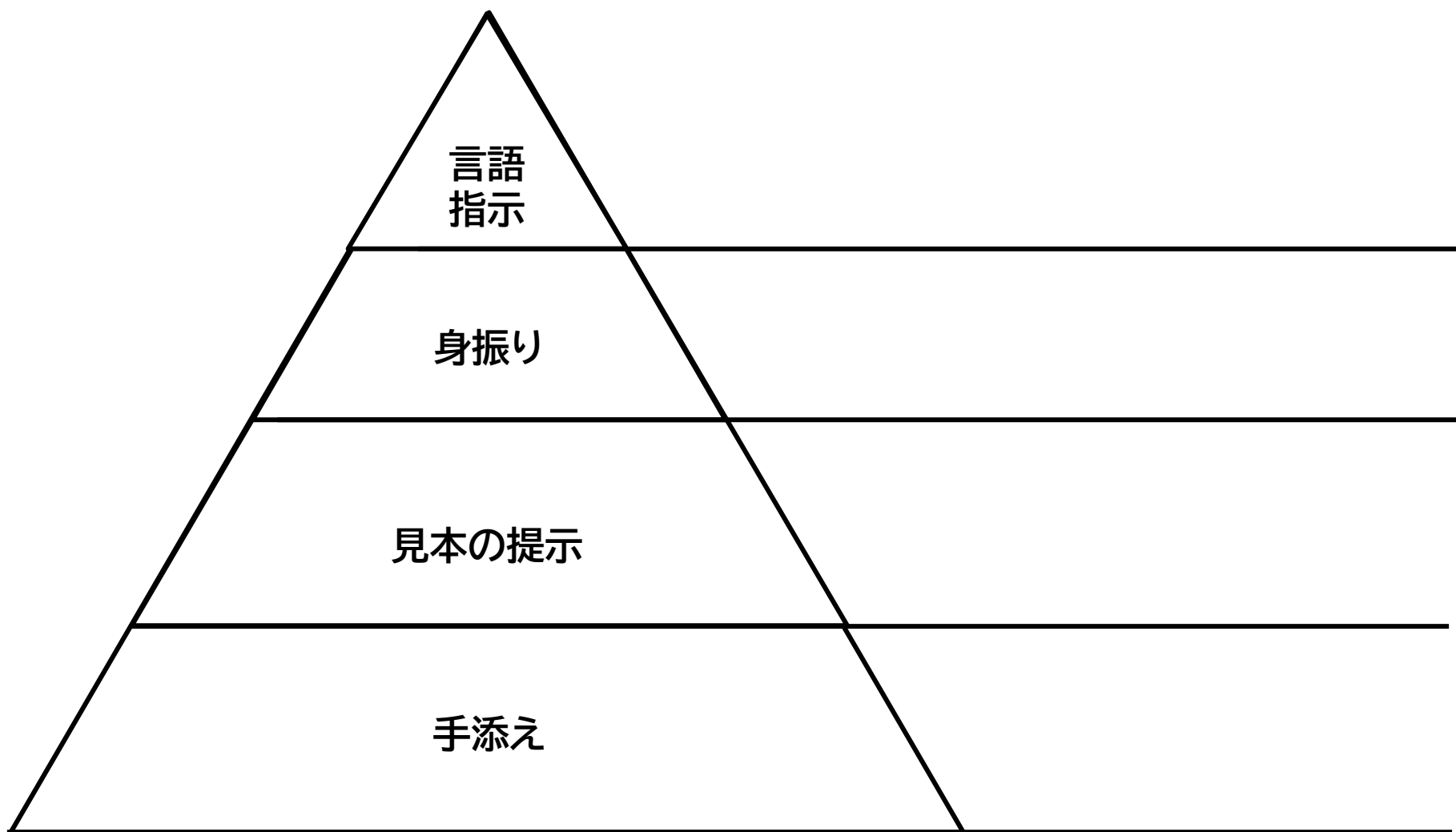
観察評価の視点

- 作業指示の階層
- 補完方法の検討
- 職業準備性の把握

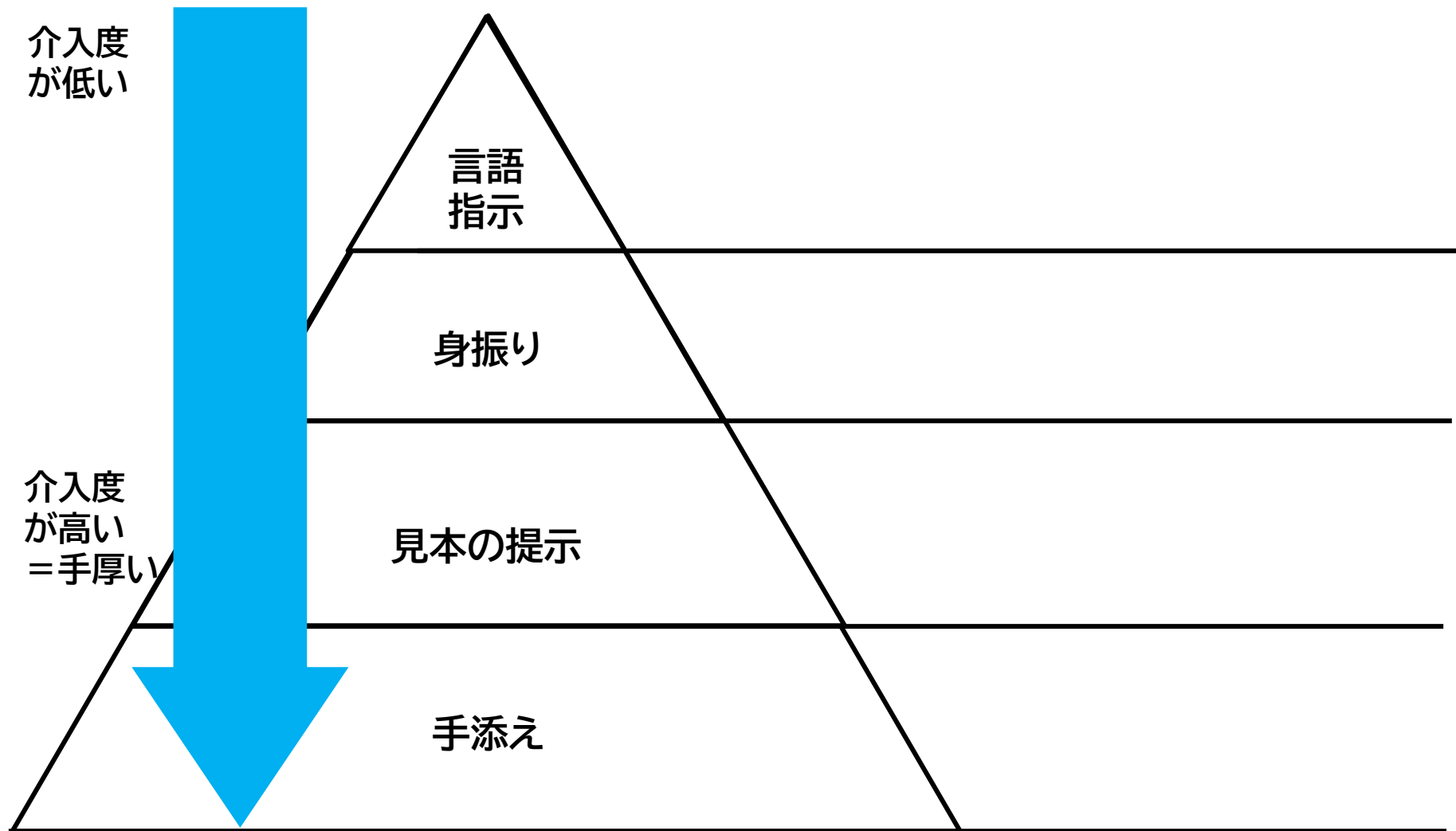
観察評価の視点

- 作業指示の階層
- 補完方法の検討
- 職業準備性の把握

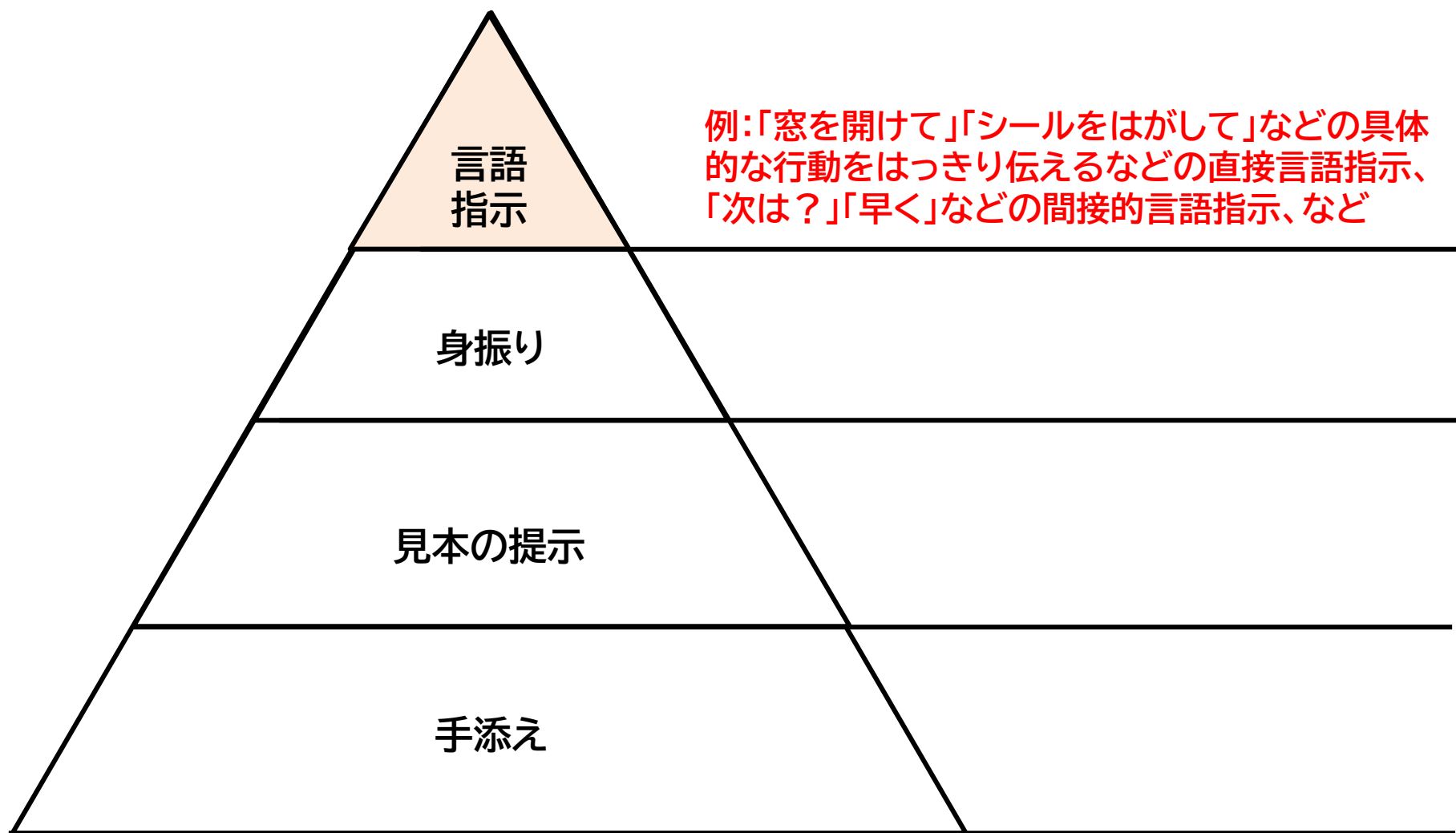
作業指示の階層



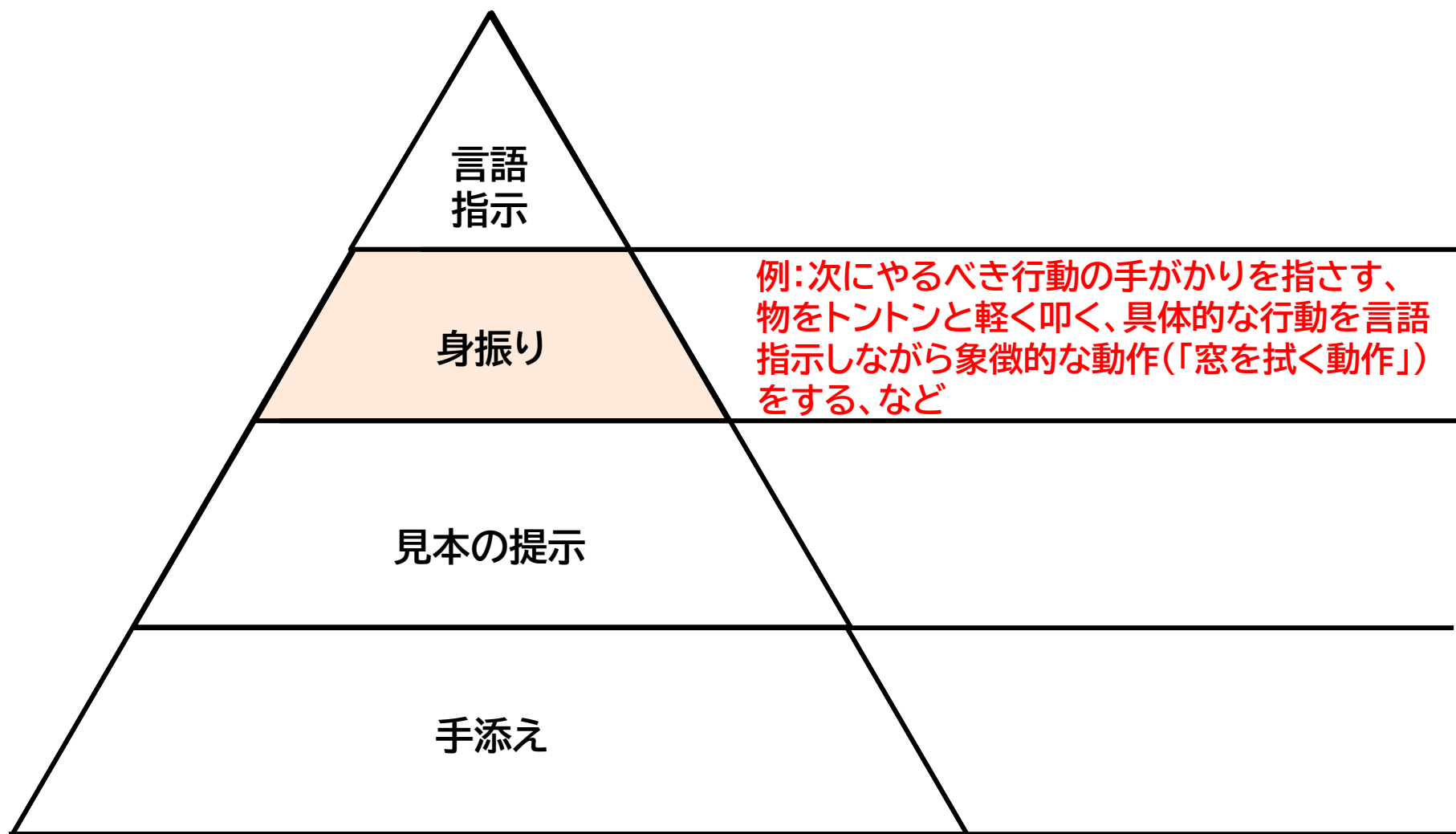
作業指示の階層



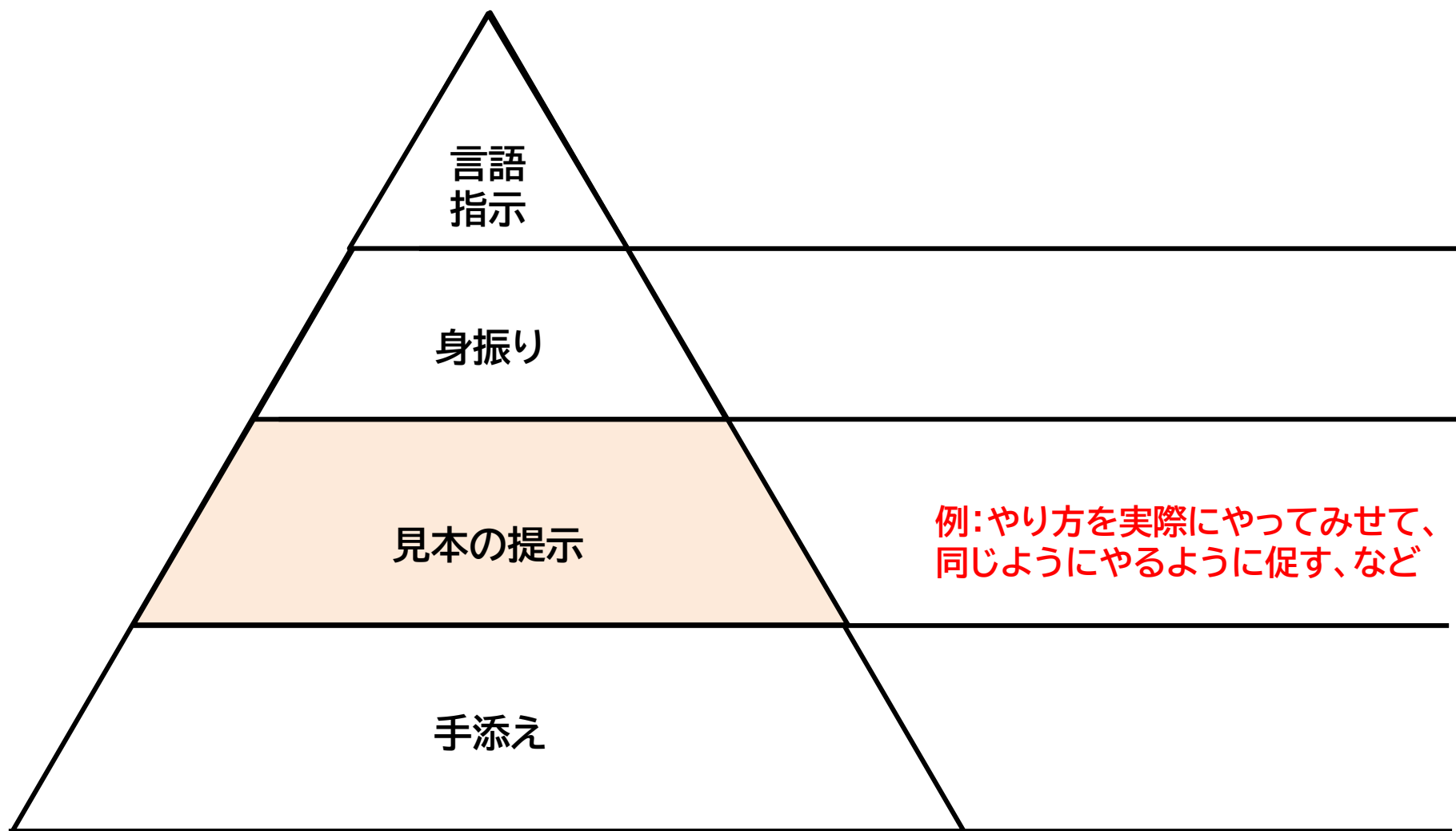
作業指示の階層



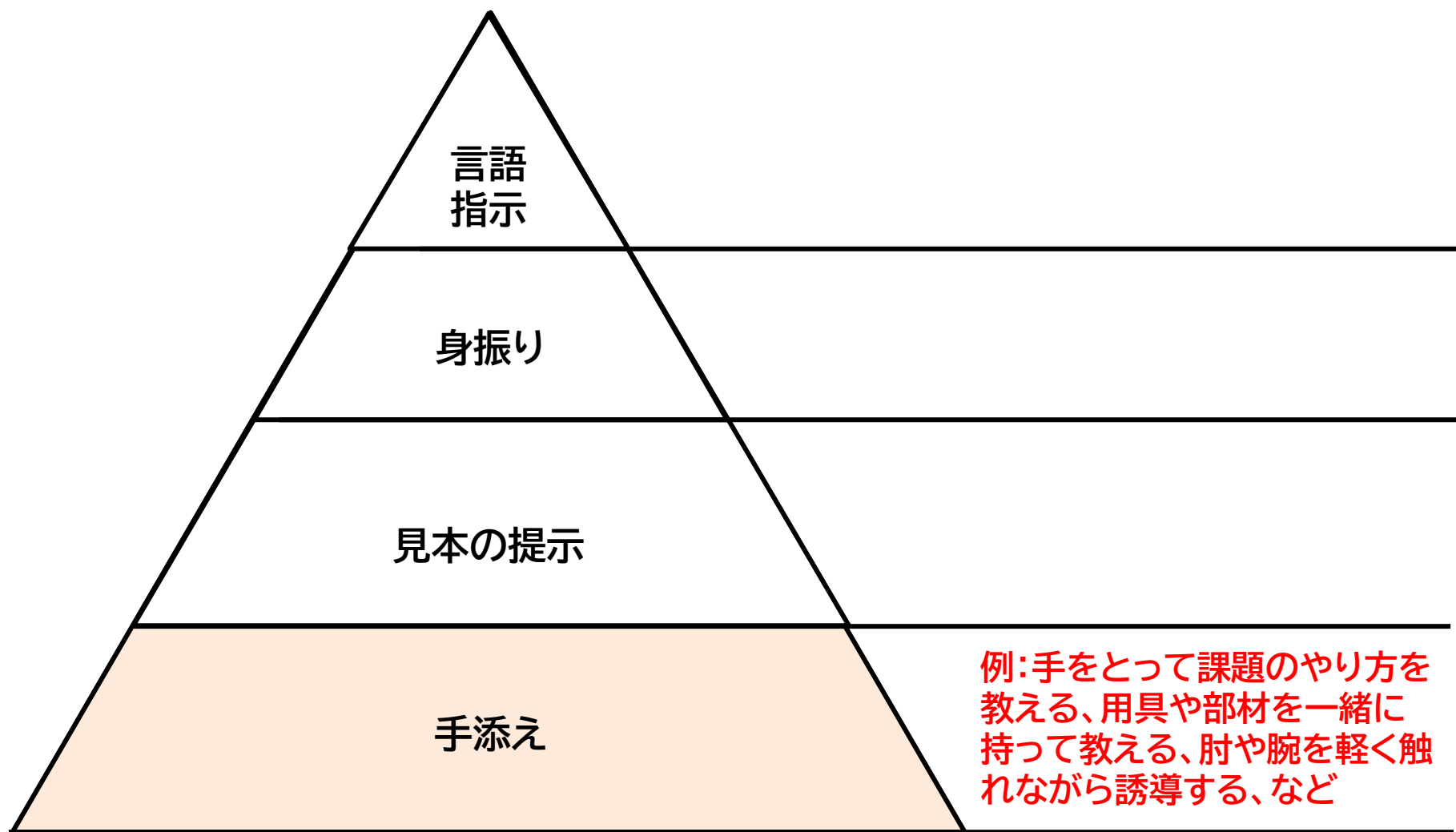
作業指示の階層



作業指示の階層



作業指示の階層



作業指示の階層①

- 動画が入ります

作業指示の階層②

- 動画が入ります

観察評価の視点

- 作業指示の階層
- 補完方法の検討
- 職業準備性の把握

補完方法の検討

- 補完行動：
障害等を補う方法の検討
- 補完手段：
モノや器具を使った作業環境の整理
- 他者による支援・指導：
継続的な他者の支援の必要性

補完行動の例

- 間違いを防ぐために、口で声に出して読み上げながら作業
- 指示されたことを復唱して確認
- 作業の進捗の確認ができる点チェック

作業を課題分析して、各作業工程の実施ポイントを明示する。さらに、実施済みの行程をチェックしてわかりやすく。

せいそうしきざい
清掃資機材チェックシート

透明商店 清掃チェックシート

月 日 () 月 () 日 () 日 ()

担当店舗

担当者

準備物	資機材名	個数目安	準備個数	チェック
1	ウォッシャー	人数分	4	✓
2	ウォッシャー バンドル	人数分	4	✓
3	スウィーパー	人数分	4	✓
4	ボール (ロングボール)	人数分	4	✓
5	スウィーパー用タオル	人数分	4	✓
6	取用 (黄色) タオル	人数分×2	8	✓
7	養生 (黄色) タオル	人数分×2	8	✓
8	青ハンドル	1		
9	ダストクロスヘッド	1		
10	クロス	2		
11	モップ	1		
12	バケツ	人数分	4	✓
13	脚立	1	1	✓
14	自在ぼうき・ちりとり	各1	1	✓
15	シール剥がしスプレー	1	1	✓
16	スクレイパー	1	1	✓
17	ゴミ袋	1	1	✓
18	清掃表示板	1	1	✓
19	資機材入れバッグ	1	1	✓

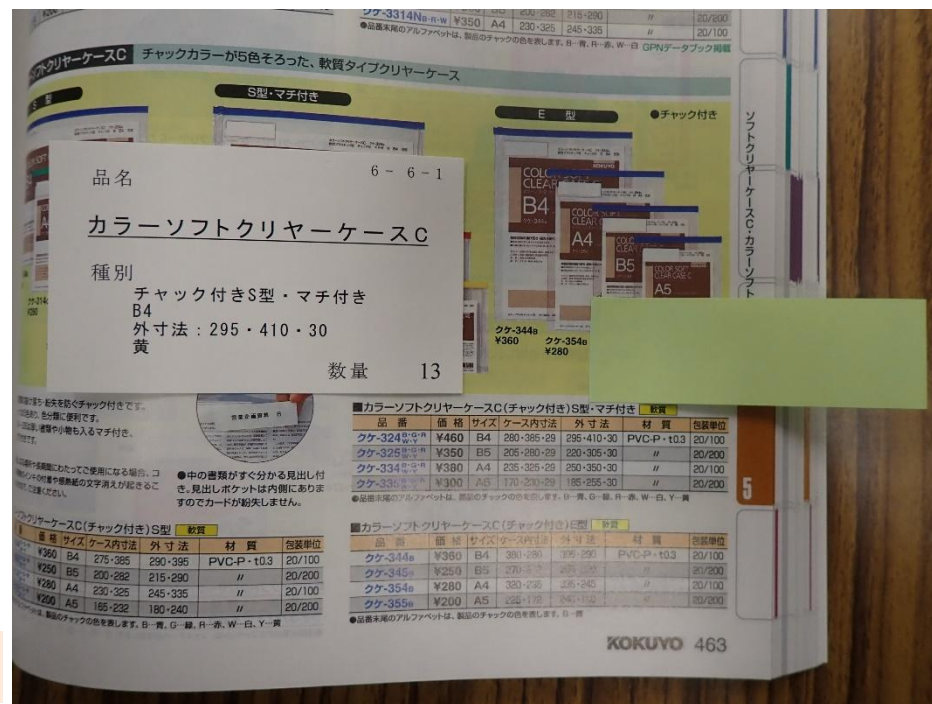
チェック責任者氏名 ()

補完手段の例

1	Personal ID	35751647
2	ふりがな	はらだ なつき
3	名前	原田 菜月
4	性別	女
5	生年月日	S35. 4. 29
6	職業	D: 販売従事者
7	郵便番号	135-0044
8	住所	東京都江東区
9		古石島1-8-12-602
10	Tel	03(3630)9296
11	携帯Tel	090(2208)8656
12	E-Mail	harada@n.biglobe.ne.jp
13	携帯Mail	harada15000429_gowin@ryesoftbank.ne.jp
14	期限	2006/1/5
15	備考	

第一営業部	第二営業部	業務部	広報部

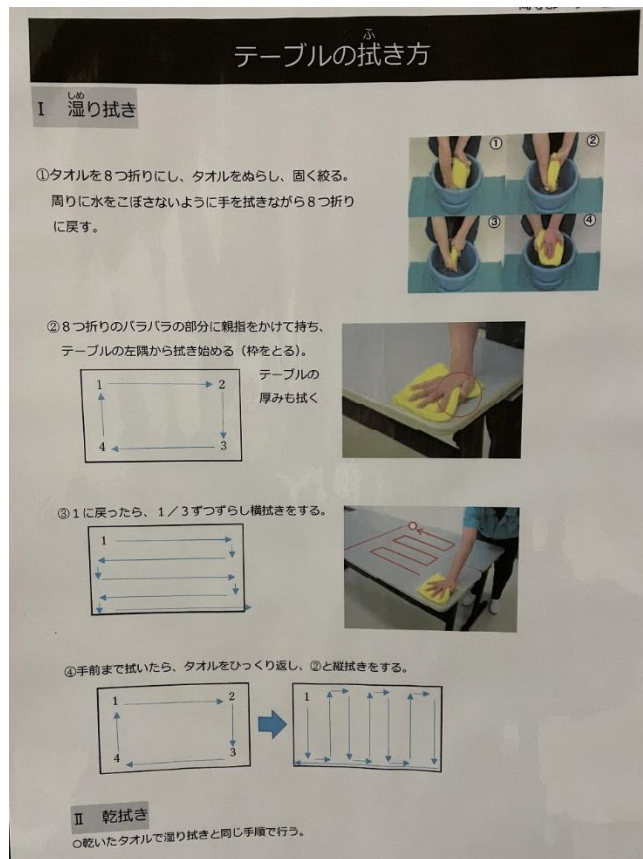
「ものさし」で作業位置を確認。



「ふせん」で選択物を明確化

他者による支援・指導

- 継続的な支援が必要か？
- 補完行動により一人で行動できるのか、あるいは、継続的に支援者がチェックしたり、支援する必要があるのか？



ルールの提示

「作業動作」の解説と支援者による指導

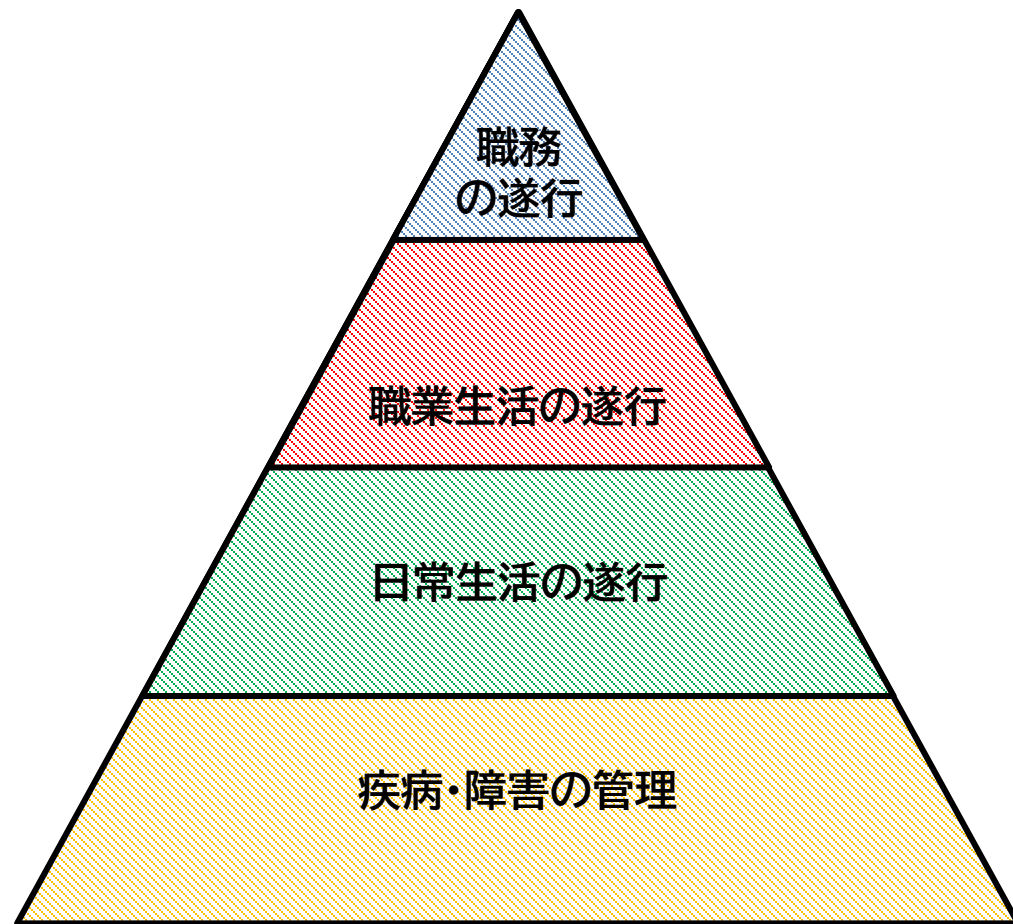
観察評価の視点

- 作業指示の階層
- 補完方法の検討
- **職業準備性の把握**

職業準備性の把握

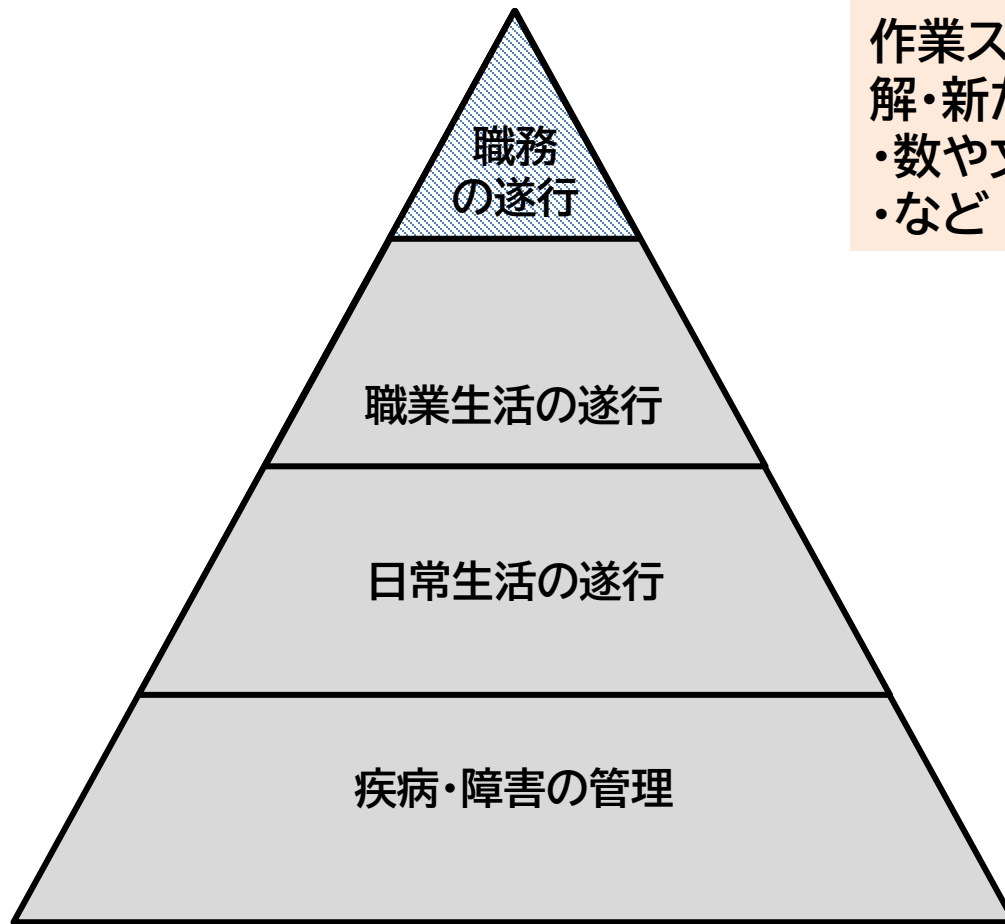
職業準備性…

- 個人の側の職業生活をはじめる(再開も含む)ために必要な条件



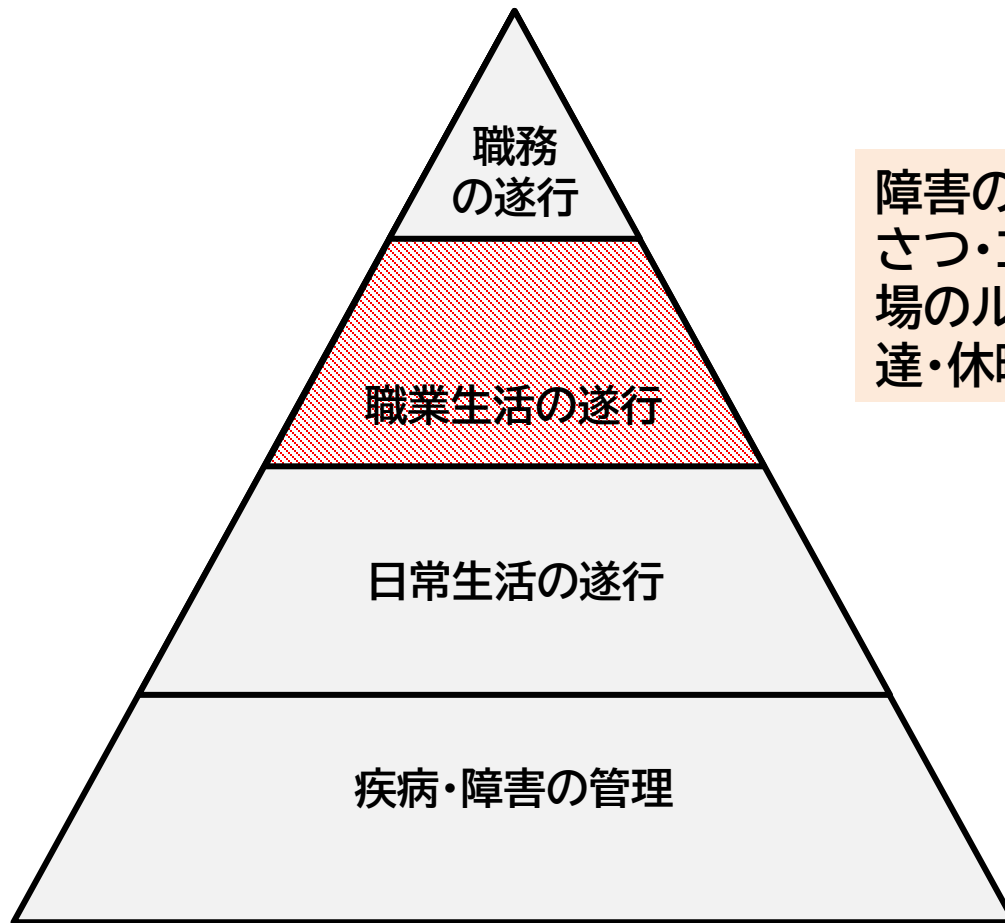
職業準備性のピラミッド

職業準備性のピラミッド



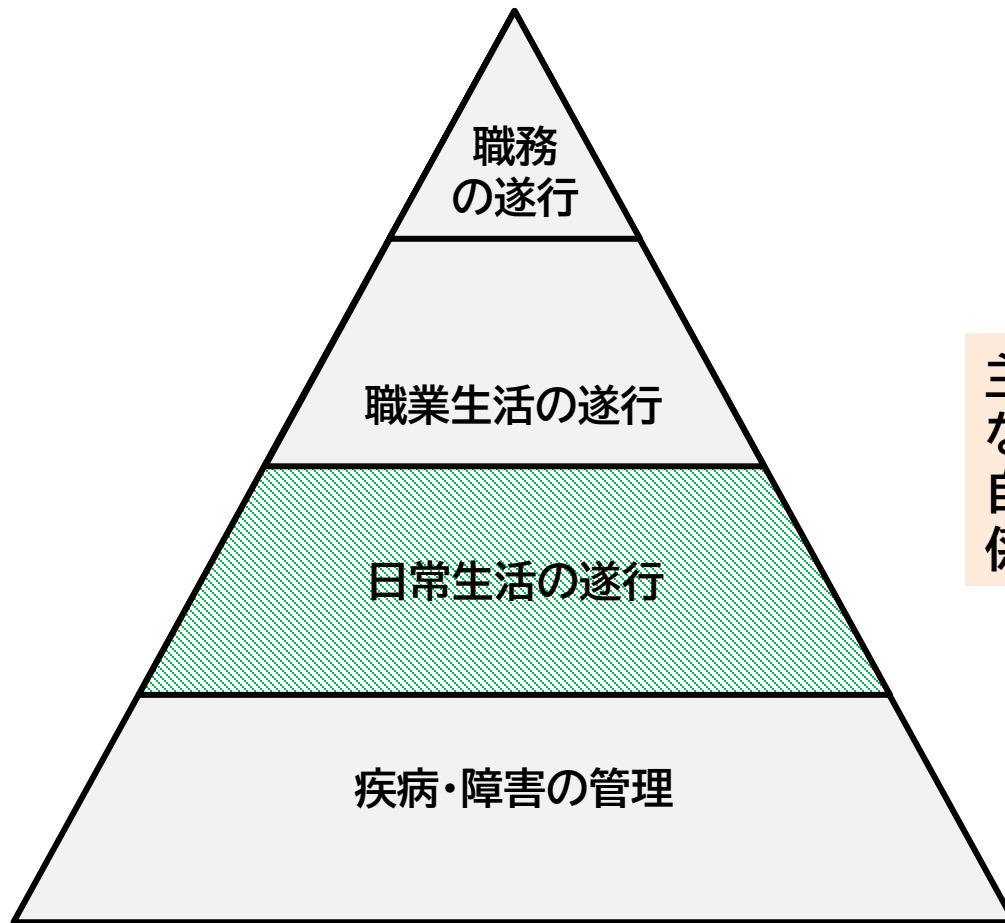
作業スピード・作業の正確さ・作業指示理解・新たな職務の習熟・仕事に対する飽き
・数や文字の理解のレベル・PCリテラシー
・など

職業準備性のピラミッド



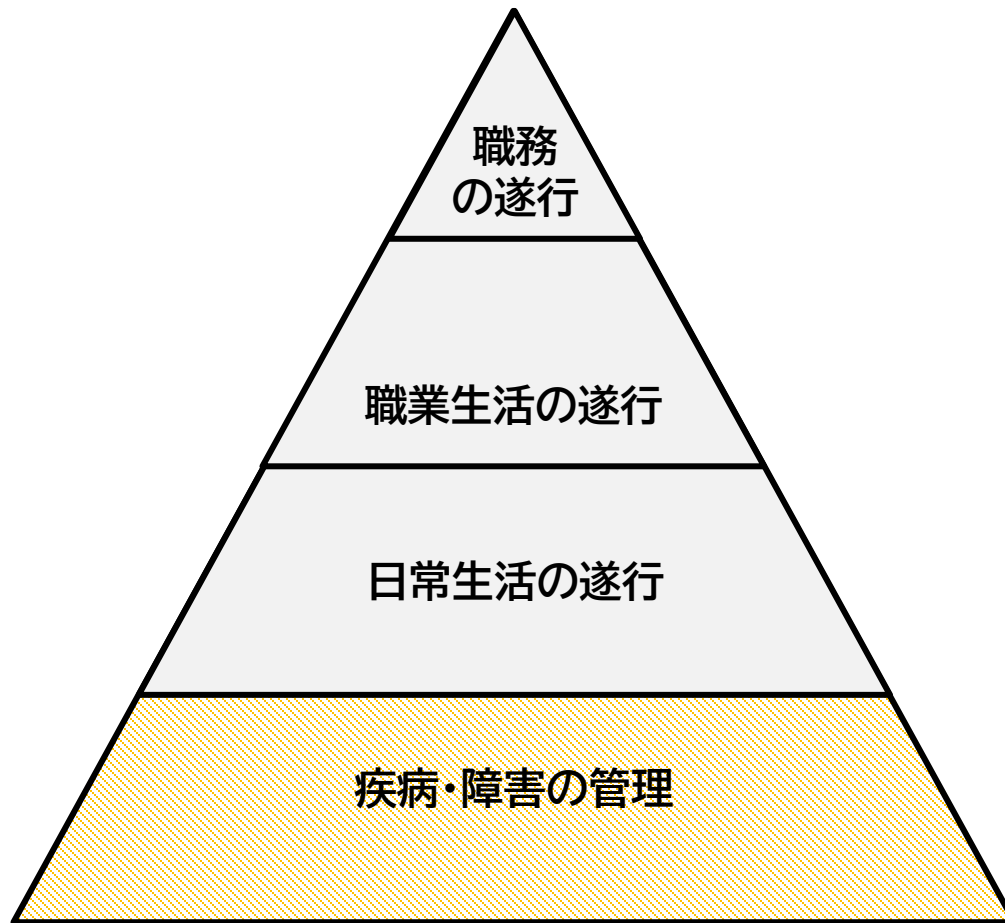
障害の受容・就労意欲の表明・あいさつ・コミュニケーションスキル・職場のルールを理解と徹底・遅刻の伝達・休暇のとり方・勤勉さ・など

職業準備性のピラミッド



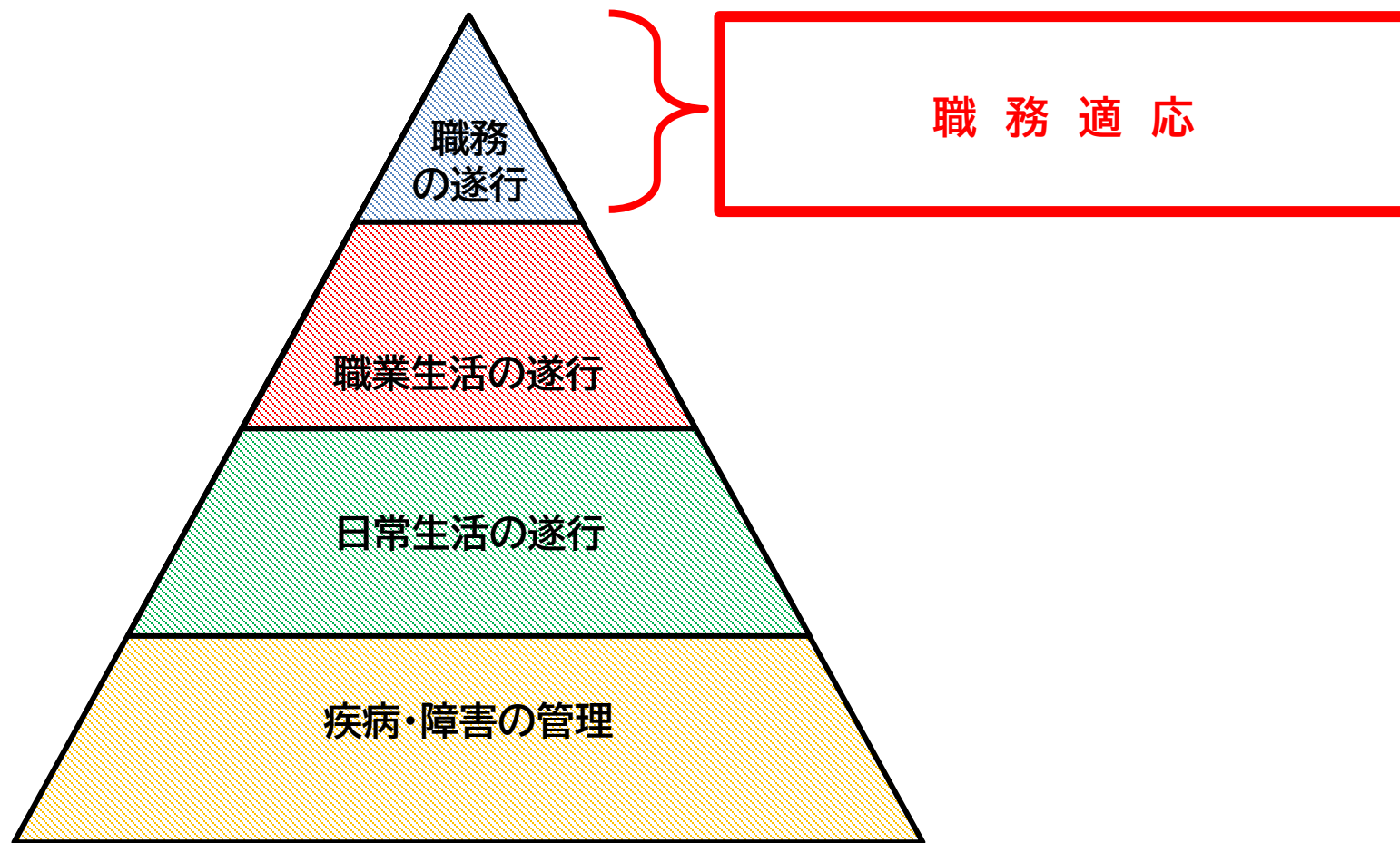
主な健康／生活の管理者・身だし
なみ・経済的な状況と収入の希望・
自分で管理する金額・余暇・交友関
係・通知文書の管理・など

職業準備性のピラミッド

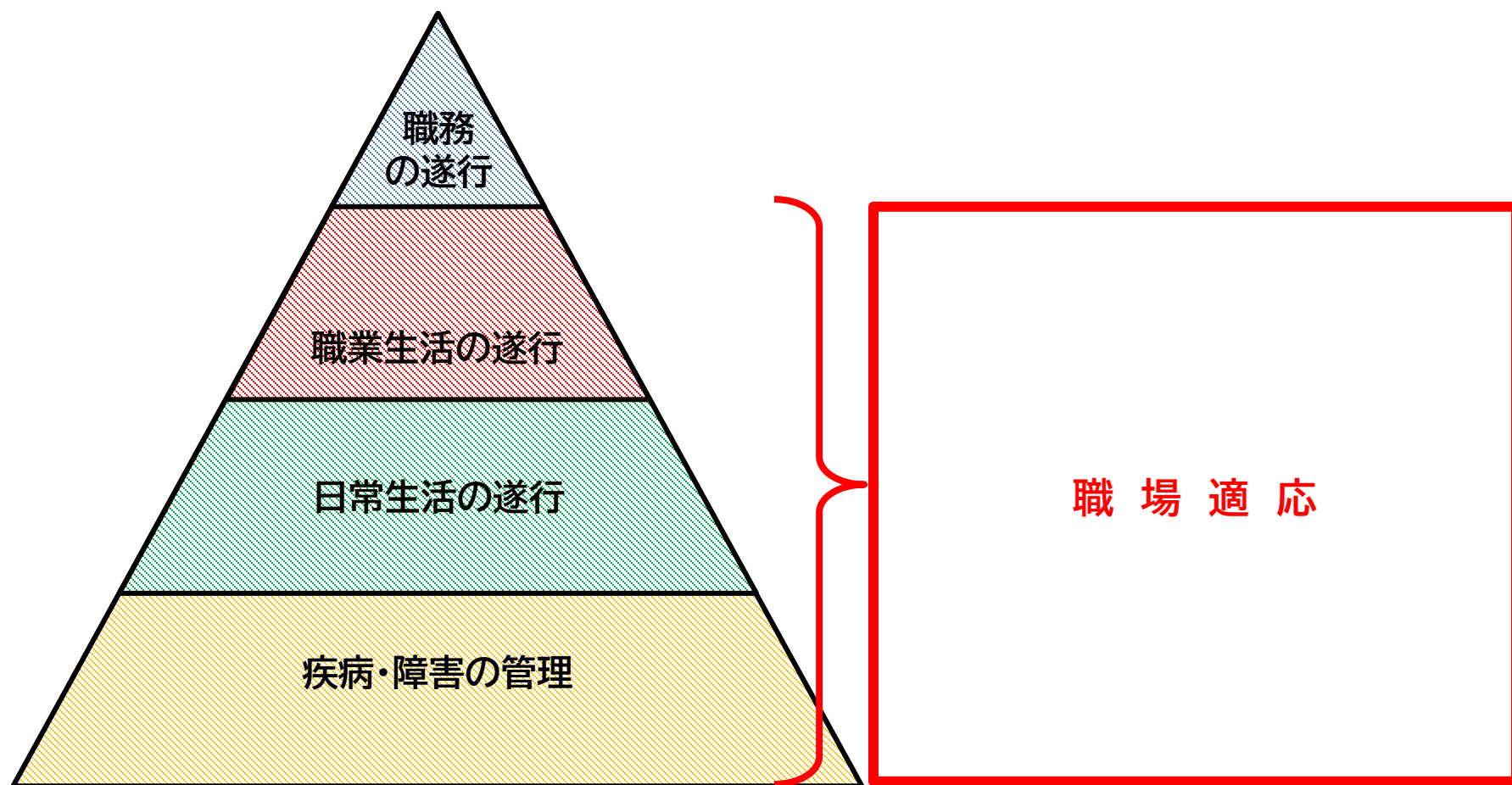


通院と服薬管理・睡眠リズムと
起床・食生活と栄養状況・入浴
と衛生管理・不調時の対応・働
ける労働時間・など

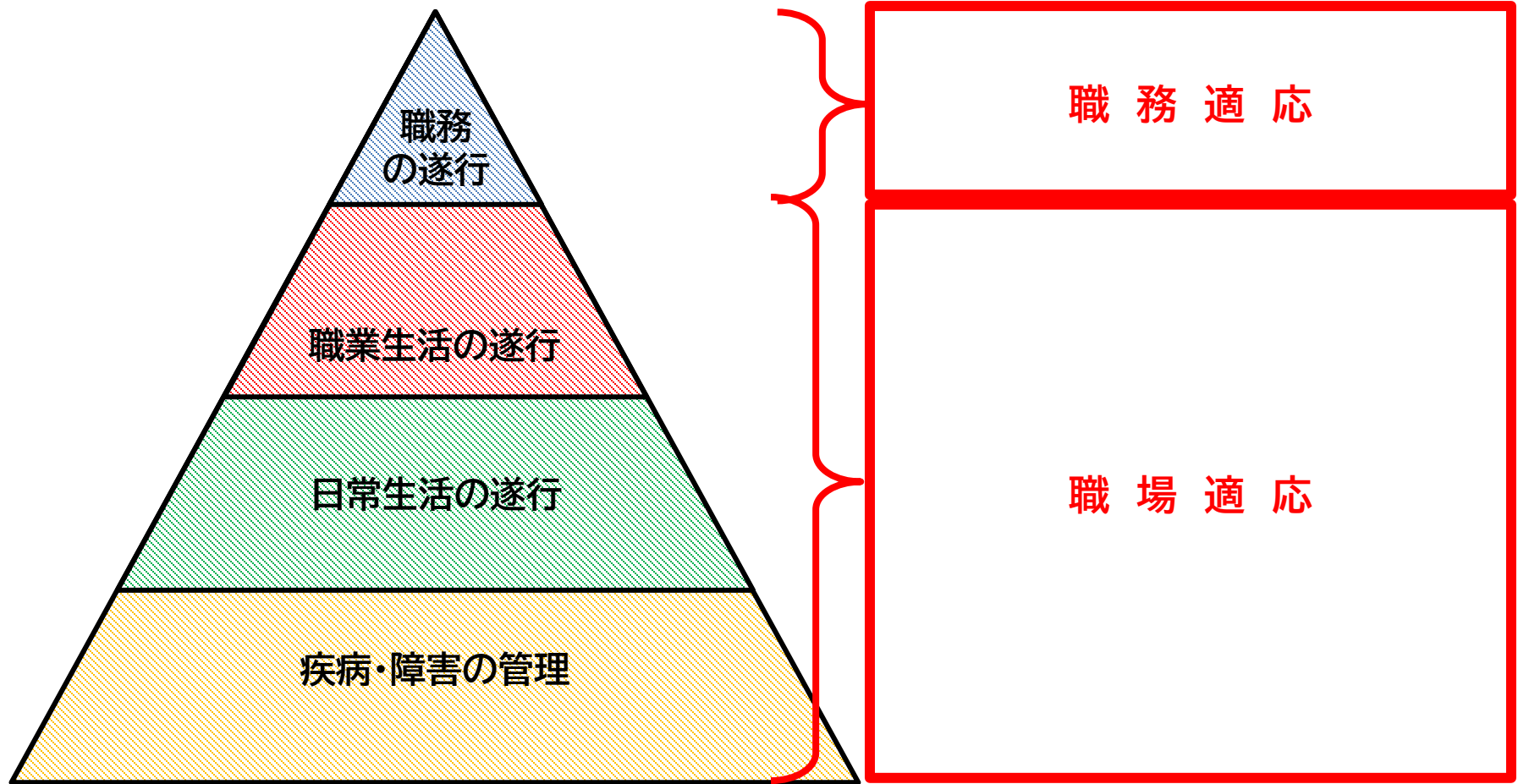
職業準備性のピラミッド



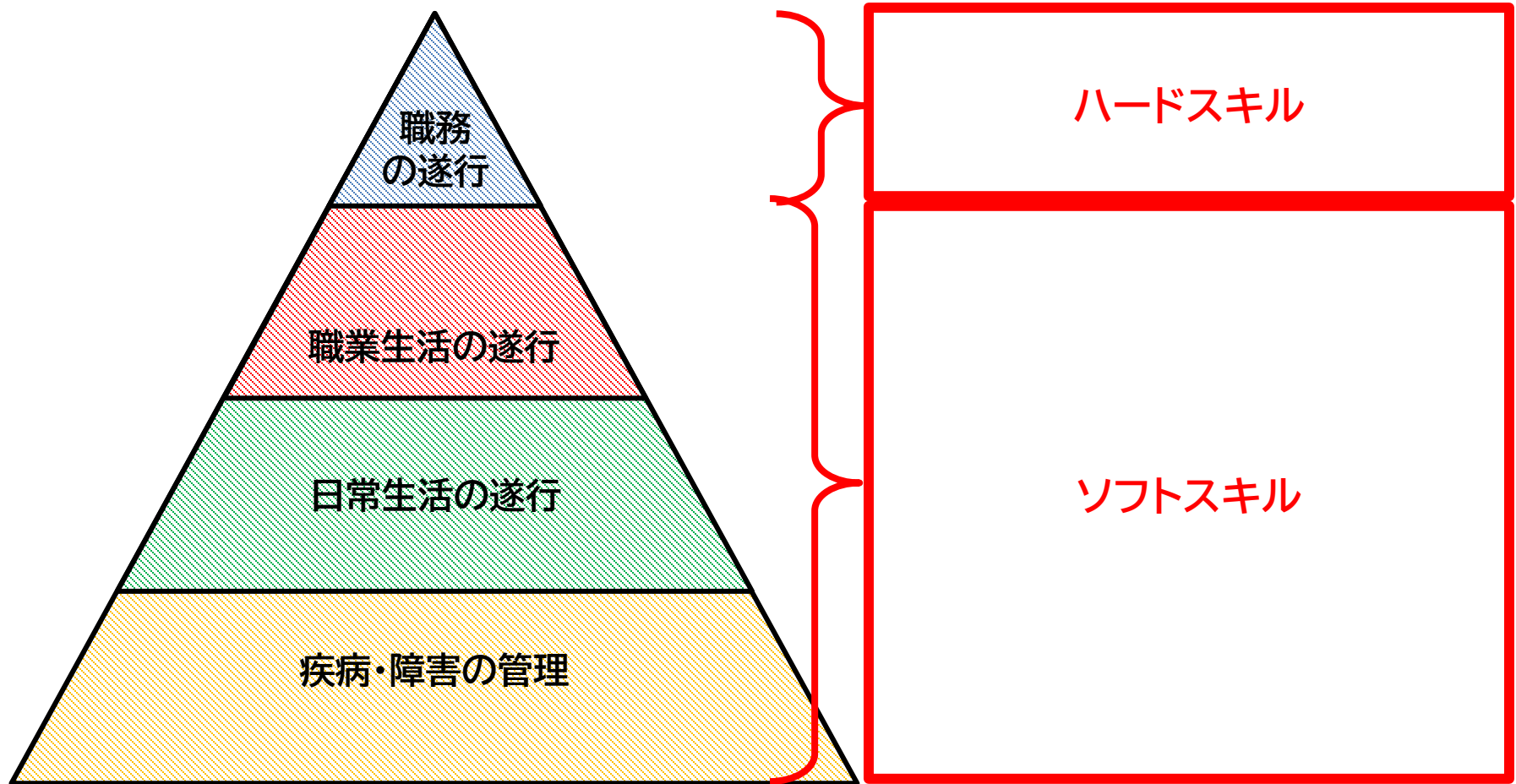
職業準備性のピラミッド



職業準備性のピラミッド



職業準備性のピラミッド



職業準備性の視点

- 職業準備性の状況はどうか？
なければ→どうやって支援するかの視点にする
- 特に「職場適応」に必要なスキルは、職場定着に影響する。

観察評価の視点

- 作業指示の階層
- 補完方法の検討
- 職業準備性の把握

職業的成長、自己理解、合理的配慮の検討、自己有用感など
支援のハードルではなく、視点として活用する

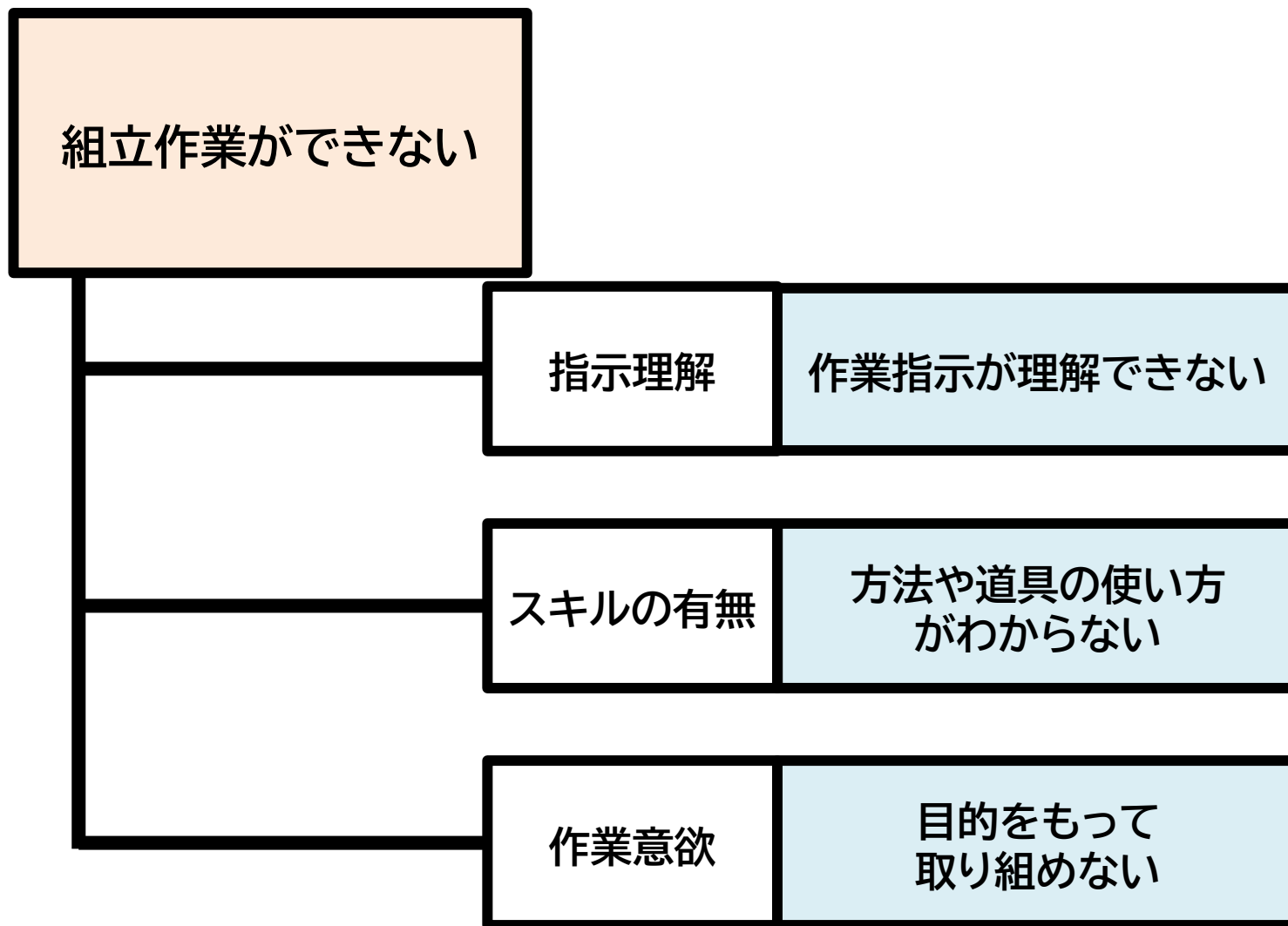
7. まとめ

事例:Aさん

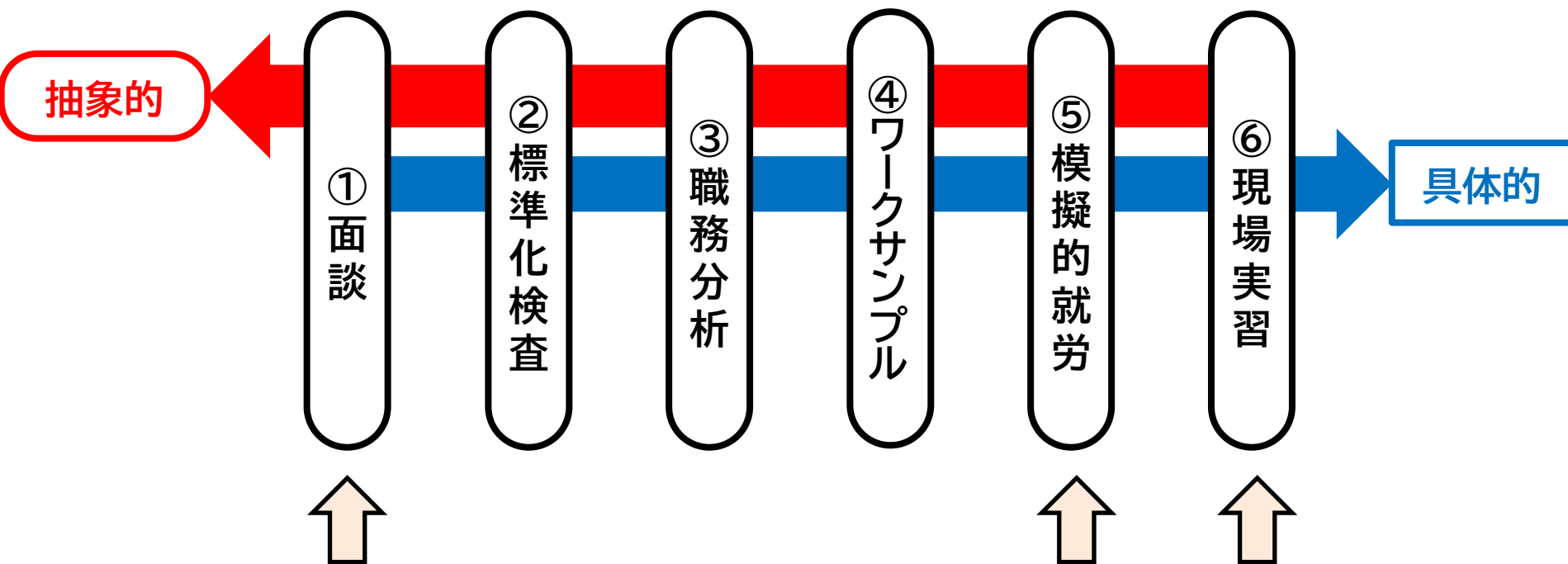
- 支援者Kさんの所属する施設では、新しく製品組立の作業を受注することになりました。
- かねてより一般就労を希望していた知的障害のあるAさんに、その作業に従事してもらうこととしました。
- 支援者Kさんは、Aさんに何度も繰り返し、指示を出すのですが失敗ばかり…
- 「Aさんには、この仕事は、無理だったか…」とため息をついたのでした。

就労の可否を判断することが
アセスメントではない

アセスメントの視点



就労アセスメントの手法



日々の支援に関連する支援内容から構成されている

観察評価の視点

- 作業指示の階層
- 補完方法の検討
- 職業準備性の把握